

การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิด  
ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา



นางสาวมลินทรา กวินกมลโรจน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RESEARCH AND DEVELOPMENT OF A COACHING PROCESS BASED ON  
TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY FOR CHANGING THE MINDSET IN  
INSTRUCTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Miss Milintra Kawinkamolroj



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction

Department of Curriculum and Instruction

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
โดย	นางสาวมิลินทรา กวินกมลโรจน์
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ชาริณี ตริวิรัญญู
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองธิว

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคอง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(อาจารย์ ดร.ชาริณี ตริวิรัญญู)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองธิว)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทีศนา แคมมณี)

มลินทรา กวินกมลโรจน์ : การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา (RESEARCH AND DEVELOPMENT OF A COACHING PROCESS BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY FOR CHANGING THE MINDSET IN INSTRUCTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.ชาโรณี ตริวรวิญญู, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. ดร.สาตี ทองธิว, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาและ 2) ศึกษาผลของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา การดำเนินการวิจัย มี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ระยะที่ 3 การนำกระบวนการชี้แนะฯ ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ระยะที่ 4 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์ ระยะเวลาทดลองใช้กระบวนการชี้แนะฯ 1 ภาคการศึกษา ครูผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวม 13 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การไตร่ตรองทางความคิด การลงมือปฏิบัติ และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม มีผู้ชี้แนะทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้ โดยมีหลักการ ดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 3) การสร้างให้เกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การแก้ปัญหาด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ 5) การทำให้ครูเกิดการขึ้นนำตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ชี้แนะกับครูเพื่อให้เกิดความไว้วางใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและการสร้างเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อการปรับเปลี่ยนชุดความคิดร่วมกัน ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การตระหนักถึงชุดความคิดของครู ประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักถึงชุดความคิดของตนเองของครู 1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง (2) การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง (3) การประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ (4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ประกอบด้วย 4.1) การวางแผนการปรับวิถีการทำงานของตนเอง 4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ 4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ (สามารถดำเนินการซ้ำในขั้นที่ 4 ได้หลายครั้ง) (5) การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และระยะที่ 3 หลังการชี้แนะเป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบชุดความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

2. ผลการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ มีครู 1 คน มีชุดความคิดด้านการเรียนการสอนเติบโต ครู 12 คน มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดเติบโตหรือชุดความคิดจำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต 7 คน ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด 6 คน โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมของครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากยิ่งขึ้น

ภาควิชา หลักสูตรและการสอน

สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 5384243727 : MAJOR CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEYWORDS: TEACHER MINDSET / COACHING / TRANSFORMATIVE LEARNING

MILINTRA KAWINKAMOLROJ: RESEARCH AND DEVELOPMENT OF A COACHING PROCESS BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY FOR CHANGING THE MINDSET IN INSTRUCTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS. ADVISOR: CHARINEE TRIWARANYU, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. SUMLEE THONGTHEW, Ph.D., pp.

The objectives of this research were: 1) to develop a coaching process based on transformation learning theory for change the mindset instruction of elementary school teachers. 2) To study result of coaching process based on transformation learning theory for change the mindset instruction of elementary school teachers. This research consisted of 4 phase: Phase 1: Research on condition and problem of teachers' instructional arrangement. Phase 2: Research and development of coaching process based on transformative learning theory for changing the mindset in instruction of elementary school teacher. Phase 3: Research for experiment of coaching process based on transformative learning theory for changing the mindset in instruction of elementary school teacher. Phase 4: Improvement and development of coaching process based on transformative learning theory for changing the mindset in instruction of elementary school teacher (final). The implementation period is one semester. The samples of this study were 13 teachers from the basic education commission and teacher of the private education commission. The results were as follow:

1. The coaching process based on transformative learning theory for changing the mindset in instruction of elementary school teachers. The process consists of three phases: 1.Pre-coaching, which was to build and maintain trust, to study teachers' instructional conditions, and to observe instruction to identify coaching direction. 2. Coaching to create learning, consisting of 5 steps including (1) self-recognition and aspired to be a teacher, (2) opening new learning opportunity, (3) self-comparative assessment of own teaching competency, (4) creating new mindset covering work adjustment planning, practicing, and information sharing, and (5) promoting teachers to apply new mindset to their instruction, and 3.Finalization and post-coaching evaluation, which was to identify coaching direction further and collect thoughts to synthesize learning lessons to lead teachers to achieve their desired targets.

2. The implementation process can help to change teachers' mindset in instruction. Prior to beginning the process, there was only one teacher with a growth mindset of teaching. The other twelve teachers had a growth mindset with some ideas that are fixed. There weren't any teachers that had an entirely fixed mindset nor were there any teachers that had fixed mindset with some growth ideas. After the process was complete, it was determined that all thirteen of the participating teachers have a growth mindset. However, six of them still had some fixed ideas. Overall, all teachers have produced higher scores. Teachers have changed most in their concept of ability, Intelligence, and potential as educators. It was found that teachers' behavior improved further in the presence of their students.

Department: Curriculum and Instruction  
 Field of Study: Curriculum and Instruction  
 Academic Year: 2014

Student's Signature .....  
 Advisor's Signature .....  
 Co-Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้จากการชี้แนะ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน จาก coach (ผู้ชี้แนะ) หลายท่านของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณในความเมตตาและกรุณา อาจารย์ ดร.ชาโรณี ตรีวิรัญญู อาจารย์เปรียบเสมือนของขวัญที่มีค่าทางวิชาการสำหรับผู้วิจัย อาจารย์เป็น coach ทางปัญญาได้อย่างสมบูรณ์แบบของการเป็นครูและผู้เปลี่ยน Mindset ในการทำงานของผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและความกรุณาของอาจารย์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองธิว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์มิเป็นเพียงผู้ร่วมให้คำปรึกษาแต่อาจารย์เป็น coach ในการเปิดโลกทัศน์ทางการวิชาการในระดับนานาชาติให้กับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ coach ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานทุกคน ประกอบด้วย คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคอง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรธรณี เจตจำนงนุช อาจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทิตินา แคมมณี ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะอันมีประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ฉวีวรรณ แสงสว่าง ศึกษานิเทศก์ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้เป็นต้นแบบของการเป็น coach ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งกรุณาสละเวลามีค่าเข้าร่วมกระบวนการวิจัยกับผู้วิจัยในครั้งนี้ โดยทำหน้าที่เป็น coach ร่วมกัน ทุกครั้งที่เข้าสนามวิจัย ป้าตุ่มจะคอยช่วยเหลือผู้วิจัยอย่างเต็มที่และเต็มใจด้วยจิตใจอันบริสุทธิ์เพื่อร่วมกันพัฒนาครูของชาติทุกครั้ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และแรงบันดาลใจในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ร่วมการวิจัยทุกคน ที่ได้สละเวลา แรงกาย แรงใจ ความคิดและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณ ดร.นันทน์ภัส นิยมทรัพย์ ผู้เป็นกัลยาณมิตร คอยช่วยเหลือและให้คำชี้แนะที่ดีกับผู้วิจัยเสมอ เพื่อนร่วมรุ่น 28 และรุ่นน้อง C&I ทุกท่าน สำหรับความห่วงใย กำลังใจที่มีให้กันเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว “กวินกมลโรจน์” ของเราทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอด โดยเฉพาะ “แม่” coach ผู้ยิ่งใหญ่ในชีวิตของผู้วิจัย ผู้ที่เป็นทุกอย่างในชีวิตของผู้วิจัย ชีวิตนี้หนูคงไม่สามารถตอบแทนบุญคุณของแม่ได้หมด

ขอบคุณ เด็กหญิงเอริชา กวินกมลโรจน์ พร็โโอโล เด็กหญิงตัวน้อยที่คอยเป็นกำลังใจให้ “แม่คนนี้” ทุกวันไม่ว่าเป็นวันที่แม่สุขหรือทุกข์ ลูกก็อยู่เคียงข้างแม่เสมอ

เหนือสิ่งใด ผู้วิจัยขอมอบคุณประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ อันพึงจะเกิดขึ้นในอนาคต แก่ “ครูไทย” ทุกคน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย .....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอน .....	13
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด.....	16
2.1 ความหมายของชุดความคิด (Mindset).....	16
2.2 ความแตกต่างระหว่างชุดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติ .....	17
2.4 การพัฒนาชุดความคิด .....	21
2.5 ชุดความคิดของครู.....	24
2.6 แนวทางในการพัฒนาชุดความคิดครู.....	33
3. แนวคิดการชี้แนะ .....	36
3.1 ความหมายของการชี้แนะ .....	36

3.2 ลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะ.....	37
3.3 กระบวนการชี้แนะ.....	39
3.4 วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ.....	40
4. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	42
4.1 ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	42
4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	43
4.3 กระบวนการที่นำไปสู่บูรณาการเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	46
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
5.1 งานวิจัยด้านกระบวนการพัฒนาครู.....	49
5.2 งานวิจัยด้านการพัฒนาชุดความคิดและคุณลักษณะของครู.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู.....	58
ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา.....	58
ชั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ชั้นที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	64
ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา.....	66
ชั้นที่ 1 การสร้างกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด.....	66
ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา.....	66
ชั้นที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
ระยะที่ 3 (R2) การนำกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาไปทดลองใช้.....	84
ชั้นที่ 1 การเตรียมการเพื่อนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯที่พัฒนาขึ้นไป ใช้.....	84



ชั้นที่ 2 การเข้าสู่สนามวิจัยและการสร้างสัมพันธ์.....	84
ชั้นที่ 3 การศึกษาและการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด ความคิดครูฯ .....	85
ระยะที่ 4 (D2) การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อ ปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์) .....	89
ชั้นที่ 1 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการ .....	89
ชั้นที่ 2 จัดทำกระบวนการฉบับสมบูรณ์ .....	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	90
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและครูกลุ่มเป้าหมาย .....	91
1.1 โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนชลบุรี 1).....	91
1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (โรงเรียนชลบุรี 2)....	91
1.3 บริบทในการทำงานของครู .....	92
1.4 ข้อมูลของครูกลุ่มเป้าหมาย .....	95
1.5 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย .....	97
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา.....	111
2.1 การนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ไปใช้ .....	111
ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ .....	127
2.2 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์ .....	134
ตอนที่ 3 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา .....	153
3.1 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายรายบุคคล .	153
3.2 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม	192
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	217

สรุปผลการวิจัย.....	222
อภิปรายผลการวิจัย.....	226
ข้อเสนอแนะ.....	236
.....	238
รายการอ้างอิง.....	238
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	247
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	251
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรม.....	284
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	290



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างชุดความคิดจำกัดกับชุดความคิดเติบโต.....	21
ตารางที่ 2 วิธีการเกิดชุดความคิดและการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด.....	22
ตารางที่ 3 การปรับปรุงกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	72
ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู.....	75
ตารางที่ 5 ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย.....	95
ตารางที่ 6 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดทั่วไปก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด ครูฯ.....	109
ตารางที่ 7 คะแนนชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน.....	110
ตารางที่ 8 การสรุปกิจกรรมในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง.....	127
ตารางที่ 9 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งฉบับ.....	133
ตารางที่ 10 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นร้อยละ.....	134
ตารางที่ 11 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด ความคิดครูฯ.....	193
ตารางที่ 12 การสรุปข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเป็นร้อยละ.....	194
ตารางที่ 13 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งฉบับ.....	195
ตารางที่ 14 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นร้อยละ.....	196
ตารางที่ 15 ผลคะแนนแยกระหว่างชุดความคิดเติบโตกับชุดความคิดจำกัดจากแบบวัดชุดความคิดครู ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	197
ตารางที่ 16 ผลค่าคะแนนจากแบบชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแยกตามองค์ประกอบ.....	199
ตารางที่ 17 คะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลัง จำแนกรายด้านและชุด ความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด.....	203

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียน  
การสอน ..... 207

ตารางที่ 19 ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู..... 209



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม .....	23
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	56
ภาพที่ 3 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน.....	62
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	65
ภาพที่ 5 หลักการของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู.....	67
ภาพที่ 6 แสดงการกำหนดขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู.....	68
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู.....	69
ภาพที่ 8 กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้าน การจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับร่าง .....	70
ภาพที่ 9 กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู.....	74
ภาพที่ 10 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	83
ภาพที่ 11 กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับสมบูรณ์.....	146
ภาพที่ 12 ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูจำแนกรายบุคคล .....	184
ภาพที่ 13 ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้ง 3 องค์กรประกอบ.....	188
ภาพที่ 14 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มตัวอย่าง .....	198
ภาพที่ 15 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์กรประกอบ .....	200
ภาพที่ 16 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์กรประกอบ 2 ชุดความคิดด้าน การจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู.....	201
ภาพที่ 17 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์กรประกอบ 3 ชุดความคิดต่อ บทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน .....	202
ภาพที่ 18 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู.....	204

ภาพที่ 19 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน .....	205
ภาพที่ 20 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนใน ชั้นเรียน.....	206
ภาพที่ 21 ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ .....	208
ภาพที่ 22 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 .....	210
ภาพที่ 23 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 2 .....	210
ภาพที่ 24 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 3 .....	211



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายหลักของการศึกษาในประเทศไทย คือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยหลักการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอน เพราะครูเป็นกุญแจสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงต้องเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้ ลงมือปฏิบัติและค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2554)

อย่างไรก็ดีจากสภาพความเป็นจริงในการจัดการเรียนการสอนของครูในปัจจุบันยังไม่ประสบผลสำเร็จเห็นได้จากคุณภาพของนักเรียนยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ซึ่งจากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดอันดับให้การศึกษาไทยมีคุณภาพอยู่ในลำดับที่ 46 จาก 60 ประเทศ (โครงการ PISA ประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) และผลการประเมินนักเรียนในระดับนานาชาติในการทดสอบด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ระดับสากล (TIMSS หรือ Trends In International Mathematics and Science Study) และ PISA (Program for International Student Assessment) พบว่า นักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำลงทุกวิชาและผลการประเมินดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง (โครงการ PISA ประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) จากการวัดผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2554 ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติและการประเมิน ผลการประเมิน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ

โดยมาตรฐานตัวชี้วัดที่ควรปรับปรุงเร่งด่วนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของนักเรียนในด้านของกระบวนการเรียนรู้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555) จากผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่าการศึกษาของไทยยังไม่ประสบความสำเร็จและจากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา พบว่า มีสาเหตุจากปัจจัยหลายประการ เช่น การบริหารงานตั้งแต่การบริหารงานระดับประเทศจนถึงการบริหารงานในระดับสถานศึกษา ปัญหาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวของนักเรียน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาจากครูผู้สอน

จากผลจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาของ สมศ. พบว่ามีครูถึงร้อยละ 66 ไม่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549) และรวมถึงการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบแรก (พ.ศ. 2544 – พ.ศ.2548) มีข้อมูลบ่งชี้ว่า ยังมีโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินอีกเป็นจำนวนมากด้วยเหตุผลในด้านครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอนขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและขาดการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทิศนา แคมมณี (2547) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ครูส่วนใหญ่ยังปฏิบัติตามที่เคยได้รับการศึกษาเล่าเรียนมา เคยเห็นอย่างไรก็ทำตามนั้น โดยไม่ตระหนักว่าสิ่งนั้นมาจากหลักการหรือฐานความคิดอะไร สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) กล่าวว่า ครูยังยึดวิธีการสอนเดิมที่ครูผูกขาดในการให้ความรู้ ไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เองมากขึ้น โดยครูเป็นผู้ช่วยเหลือ อำนาจความสะดวก ไม่ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ เช่น การฝึกทักษะการคิด การจัดการให้เผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้ ตลอดจนไม่จัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็น ซึ่งเห็นได้ว่าจากการที่ครูขาดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนมีผลถึงนักเรียนขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถไปด้วย (จุไรวรรณ ร้อยไพ, 2549)

ในปัจจุบันปัญหาด้านคุณภาพของครูยังคงเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมายาวนาน ยังคงแก้ไขไม่ได้ ดังปรากฏในรายงานผลการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2541 เรื่อง การศึกษาสภาพความคาดหวัง สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541) ได้สังเคราะห์งานวิจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาที่ทำโดยหน่วยงานราชการ 18 เรื่องที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี 2533-2538 พบว่า ปัญหาร่วมของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คือ การที่ครูขาดความรู้



ด้านการเลือกรูปแบบและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน ส่วนใหญ่ครูจะใช้วิธีการบรรยายในการสอนทุกรายวิชาและทุกระดับชั้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541) นอกจากนี้จากรายงานผลการศึกษารื่อง การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (teacher development for quality learning) ของโครงการปฏิรูปการศึกษาไทยโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย (Queensland University of Technology, 2002) พบว่า ครูไทยยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแนวคิด หลักการและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอนและการเรียนรู้แบบใหม่ สิ่งที่สำคัญคือ ในการพัฒนาครูนั้นสิ่งที่จำเป็นคือการเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ครูปฏิบัติอยู่ (Queensland University of Technology, 2002) รวมไปถึงกระทรวงศึกษาธิการได้สรุปภาพรวมประจำปีการศึกษา 2552 ว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ในหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพนักเรียน บุคลากรทางการศึกษาและครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การพัฒนาครูไทยเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปฏิรูปและพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นครูที่ต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนนั้นควรได้รับการพัฒนา ก่อน ดังที่รายงานการสัมมนา เรื่อง นโยบายการผลิตและพัฒนาครู จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้สรุปความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะว่า ครูในระดับประถมศึกษาเป็นครูที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนครูในระดับอื่น เนื่องด้วยครูในระดับนี้มีจำนวนมากและมีผลกระทบต่อ การจัดการศึกษามาก เพราะการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการ ดำเนินชีวิตและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจุบันครูประถมศึกษามีบทบาทและหน้าที่ที่ซับซ้อนมากขึ้น ครูต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และก้าวหน้าทันสถานการณ์โลก คิดไกล ใฝ่รู้ ครูต้องจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา ต้องสอนโดยยึดพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความต้องการของนักเรียน เป็นหลัก ยึดหลักการสอนและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดย ครูต้องยึดเสมอว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนของครู จึงต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ดังนั้นครูประถมศึกษาซึ่งเป็นครูยุคปฏิรูป จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของตนเอง ทั้งในด้านเนื้อหาสาระที่จะสอนและในด้าน กระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2554)

ครูประถมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน รู้จัก คิด วิเคราะห์แก้ปัญหาและสามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างชาญฉลาด ด้านอารมณ์ สังคมและจิตใจ ครูต้องปลูกฝังให้นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตนให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อให้นักเรียนเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ, 2545)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่า ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกระบวนการพัฒนาครูที่เป็นอยู่ขาดระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งการชี้แนะ กำกับ ติดตามเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง และในทางปฏิบัติยังพบว่า ครูยังทำการสอนแบบเดิม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษา (มิถุนายน, 2555) จำนวน 10 คน ในด้านความคิดและมุมมองของครู เรื่องวิธีการสอนของครูและมุมมองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ได้ข้อสรุปว่า ครูทุกคนให้ความเห็นตรงกันว่า การสอนแบบเดิมที่ครูเคยใช้ก็สามารถทำให้นักเรียนเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้นได้ทุกรุ่น และการสอนตามใจผู้ปกครองที่ต้องการให้ลูกหลานเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ ครูจึงใช้วิธีการสอนที่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาที่จะใช้กับการสอบเข้าเรียนต่อเท่านั้น โดยครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนตามประสบการณ์ที่เคยสอนมา รวมถึงสอนตามเนื้อหาจากหนังสือเรียนที่สำนักพิมพ์ทั้งหลาย จัดพิมพ์จำหน่าย ส่งผลให้ครูไม่สนใจชวนขวนขวายศึกษา พัฒนาตนเองเพื่อทำความเข้าใจในศาสตร์ด้านหลักสูตรและการสอนเพิ่มเติมเน้นใช้พฤติกรรมการสอนตามที่มองว่าเคยใช้ได้ผลดีโดยไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมุมมองเช่นนี้เป็นอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาตัวครูเอง และส่งผลกระทบต่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยรวมที่ไม่สอดคล้องตามหลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่ระบุว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ในการจัดการเรียนการสอนของครูนั้นพฤติกรรมการสอนของครูถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน หากครูมีพฤติกรรมการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักเรียนย่อมทำให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็ติดตามไปด้วย (เมธาวี โกยยา, 2546) ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่มาจากแนวความคิดของครูที่มีเป้าหมายตรงตามลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเลือกเนื้อหาสาระเลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล และหากแนวความคิดของครูนี้ได้รับการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและบริบททางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพรวมทั้งยังมีความเข้าใจในบทบาทของตนอีกด้วย (Brown & Gillis, 1999) นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู มีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด ความเชื่อและประสบการณ์ โดยพฤติกรรมนั้นแบ่งได้เป็นพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในพฤติกรรมภายในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอก ดังนั้นพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คือ พฤติกรรมภายนอกที่ครูแสดงออกมาซึ่งมาจากพฤติกรรมภายในที่อยู่ในตัวครูซึ่งพฤติกรรมภายในเป็นสิ่งสามารถพัฒนาได้

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่ามีแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจที่อธิบายว่ามีสิ่งหนึ่งที่อยู่ในความคิด และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ สิ่งนั้นคือ ชุดความคิด (mindset) ซึ่งหมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและบุคคลนั้นจะแสดงออกในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น โดยชุดความคิดมีอิทธิพลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด ความรู้และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้น ชุดความคิดมี 2 ลักษณะ คือ 1) ชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) บุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด บุคคลกลุ่มนี้จะมีแนวคิดว่า มนุษย์มีคุณสมบัติพื้นฐาน เช่น ความฉลาด ความสามารถที่ติดตัวมา มีลักษณะคงที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และ 2) ชุดความคิดเติบโต (growth mindset) บุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีแนวคิดว่ามีคุณสมบัติทุกด้านเปลี่ยนแปลงได้จากความพยายามและการมีประสบการณ์ที่มากขึ้น เช่น ความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด ค่านิยม ความรู้ สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสภาพแวดล้อมและสังคม (Dweck, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Gutshall, 2013) พบว่า ถ้าครูมีความเชื่อเกี่ยวกับการความสามารถของตนเองว่าเปลี่ยนแปลงได้ จะส่งผลไปที่การมองนักเรียนแต่ละคนว่าจะเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ในทางกลับกันถ้าครูเชื่อว่าความสามารถในการสอนของตนนั้นจำกัดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ครูก็จะมองว่านักเรียนก็จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้เช่นกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหากครูประณการศึกษาที่มีชุดความคิดจำกัด จะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนและการเรียนการสอน เนื่องจากครูไม่เปลี่ยนแปลงตนเองและไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Goldstein & Brooks, 2007) การพัฒนาชุดความคิดของครูประถมศึกษาโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่พึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง และจากแนวคิดในการพัฒนาชุดความคิดของครูดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาครูประถมศึกษาที่มีชุดความคิดจำกัดให้เป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตน่าจะช่วยพัฒนาครูให้มีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ด้วยเหตุที่ว่าครูที่มีชุดความคิดจำกัดจะมีแนวความคิดว่าความ

สำเร็จของนักเรียนมาจากความสามารถติดตัวมาตั้งแต่เกิดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้นการสอนของครูจะใช้วิธีสอนในลักษณะเดียวกันกับนักเรียนทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผลการเรียนของนักเรียนจึงขึ้นอยู่กับตัวนักเรียนว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร แต่ครูที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีแนวความคิดว่าความสามารถของนักเรียนพัฒนาได้จากการเรียนรู้ (Goldstein & Brooks, 2007) จากแนวความคิดดังกล่าวนี้มีส่วนส่งผลถึงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดจะส่งผลต่อแนวความคิดซึ่งเป็นตัวที่กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกจะทำให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้การปรับชุดความคิดยังช่วยให้ครูแสดงถึงศักยภาพของตัวครูออกมาได้อย่างเต็มที่ ทั้งยังเป็นพลังขับเคลื่อนให้ครูมีพฤติกรรมที่จะสนองต่อบุคคลอื่นในทางบวก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาค้นคว้าหาแนวคิดและกระบวนการที่จะใช้ในการปรับชุดความคิดของครูประถมศึกษาจากชุดความคิดจำกัดปรับเปลี่ยนเป็นชุดความคิดเติบโต จากการศึกษาพบว่ามีแนวคิดที่น่าจะสามารถนำมาใช้ในการปรับชุดความคิดครูประถมศึกษาได้ คือ แนวคิดการชี้แนะ (coaching) ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (personal attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Costa & Garmston, 2002) มีหลักการที่เน้นให้ผู้รับการชี้แนะซึ่งในที่นี้คือ ครูเป็นผู้ชี้แนะตนเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะเพื่อเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนาและนำไปสู่การสร้างความรู้ให้เกิดภายในตนเอง ทั้งยังเป็นวิธีการกระตุ้นให้ครูล้ำกว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถไตร่ตรองถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (Maskey, 2009) ซึ่งทำให้เกิดโมทัศน์ ความคิดหรือความเชื่อใหม่ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนได้ (Zwart, Wubbels, & Bolhuis, 2008) แต่ทั้งนี้การปรับชุดความคิดของครูตามแนวคิดการชี้แนะอาจยังไม่สมบูรณ์นัก เนื่องจากการชี้แนะเพียงด้านเดียวยังไม่ได้ให้รายละเอียดต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตัวครูมากเพียงพอและสิ่งที่เกิดขึ้นกับครูอาจเป็นผลมาจากการชี้แนะหรือชี้แนะของผู้ชี้แนะ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วการปรับชุดความคิดของครูจึงไม่สามารถมั่นใจถึงความต่อเนื่องได้เมื่อปราศจากการชี้แนะของผู้ชี้แนะ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาทฤษฎีอื่นมาใช้เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงภายในตัวครู ซึ่งก็คือ ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ของ Mezirow (1997) เพิ่มเติมโดย

ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหมายหรือแปลความหมายจาก ประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม เพื่อแปลความหมายของประสบการณ์และนำไปสู่การปฏิบัติ หรือเมื่อครู ได้รับการชี้แนะแล้วจะพิจารณาไตร่ตรอง ใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่เดิมในการหาจุดอ่อนและ จุดแข็งของสิ่งที่ตนเคยกระทำเปรียบเทียบกับการชี้แนะ ทำการประเมินและตัดสินใจเลือกการปฏิบัติ ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองในที่สุด กระบวนการในการพิจารณา ไตร่ตรอง ขยายการตีความของการ ชี้แนะนี้ Mezirow เรียกว่า การใช้กรอบการอ้างอิง (frames of references) เป็นมุมมองการให้ ความหมาย แบบแผนความคิด กรอบความคิด ความเชื่อ ระบบความคิด ข้อสรุปในใจและความ คาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้ความหมายกับประสบการณ์ต่างๆ Mezirow อธิบายต่อไป ด้วยว่า กรอบความคิดที่ใช้อ้างอิงของเรานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตของเราจาก อิทธิพลของกระบวนทัศน์หลักในสังคมและวัฒนธรรมที่เราเติบโตขึ้น แต่ในขณะเดียวกันกรอบ ความคิดที่ใช้อ้างอิงนั้นก็ส่งผลกระทบต่อกระบวนการในการตีความที่เกิดขึ้นจากการนำประสบการณ์ใน อดีตมาใช้และให้ความหมายใหม่กับประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติกับตัวเอง ซึ่ง การนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่เปลี่ยนแปลงมาใช้เพิ่มเติมกับแนวคิดการชี้แนะนี้จะทำให้ครูสามารถปรับ ชุดความคิดของตนได้อย่างต่อเนื่องแม้เมื่อผู้ชี้แนะไม่ได้ให้คำชี้แนะต่อไป เนื่องจากการปรับชุด ความคิดที่เกิดขึ้นเกิดจากการที่ครูได้ใช้ การไตร่ตรอง พิจารณาด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลง ไม่ได้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามคำชี้แนะของผู้ชี้แนะแต่เพียงอย่างเดียว

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาครู จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาหรือพัฒนากระบวนการที่สามารถช่วยให้ครูปรับชุดความคิดจำกัด ไปสู่ชุดความคิดเติบโตเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ครูมีพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนดังกล่าว

### คำถามการวิจัย

1. กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาควรมีลักษณะ หลักการและขั้นตอนอย่างไร

2. เมื่อดำเนินการตามกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้พัฒนาขึ้นแล้วครูประถมศึกษามีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนไปอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ที่ประกอบด้วย
  - 1) ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน
  - 2) ชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน

### ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
 

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 13 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 

งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

  - 2.1 ตัวแปรจัดกระทำ คือ กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
3. ระยะเวลาดำเนินการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ที่พัฒนาขึ้น 1 ภาคการศึกษา

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ชุดความคิด** (mindset) หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น โดยมีอิทธิพลมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ชุดความคิดมี 2 ลักษณะ คือ

1) ชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสามารถ สติปัญญา พรสวรรค์ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2) ชุดความคิดเติบโต (growth mindset) หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสามารถ สติปัญญา พรสวรรค์สามารถเปลี่ยนแปลงได้

**ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู** หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อ (1) บุคคลที่เกี่ยวข้องและ (2) แนวทางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีที่มาจาก ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความเชื่อ โดยครูใช้แนวความคิดเหล่านี้เป็นกรอบหรือแบบแผนในการมองสภาพการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเองในบริบทการสอนนั้นๆ ในที่นี้ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย

1) ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียนและของตนเองในฐานะครูซึ่งชุดความคิดตามองค์ประกอบนี้มี 2 ลักษณะ คือ ชุดความคิดจำกัดที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และชุดความคิดเติบโตที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2) ชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะทีครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ สามารถวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูได้จาก แบบวัดชุดความคิด แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน แบบสัมภาษณ์ และแบบสะท้อนตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

**ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง กรอบแนวคิดการเรียนรู้ที่อธิบายถึงการเรียนรู้ที่เกิดจากบุคคลเริ่มตั้งคำถามและแสวงหาประสบการณ์จากแหล่งความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพื้นฐานความเชื่อเดิมของตนเอง ด้วยการตั้งคำถามถึงเหตุผลที่มาของความเชื่อที่ตนเองยึดถือใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยใช้การวิพากษ์เชิงวิเคราะห์กับเหตุผลและความเชื่อเดิมของตนเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและการเรียนรู้กรอบการดำเนินงานใหม่ๆ ต่อไป

**กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู** หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาชุดความคิดครู ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับผู้ชี้แนะ ผ่านการไตร่ตรองทางความคิด การลงมือปฏิบัติ เพื่อหาทางเลือกใหม่จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดและแสดงออกเป็นพฤติกรรมใหม่ หลักการของกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู (interaction) 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู (open mind) 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (empowerment) 4) การแก้ปัญหาพร้อมกันด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตร่วมกันนำไปสู่การค้นพบ (problem solving) 5) การทำให้ครูเกิดการชี้นำตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ (self-directed) 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ (experience) การดำเนินการมี 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะก่อนการชี้แนะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ชี้แนะกับครูเพื่อให้เกิดความไว้วางใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและการสร้างเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อการปรับเปลี่ยนชุดความคิดร่วมกัน 2) ระยะการชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ชุดความคิดของครู ประกอบด้วย 1.1 การสร้างความตระหนักรู้ในชุดความคิดตนเองของครู คือ การที่ครูได้รับรู้ตนเอง โดยใช้กิจกรรมเพื่อให้เกิดการรับรู้ในความรู้ความสามารถและความเชื่อของตนเอง และ 1.2 การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่ การสร้างแรงบันดาลใจการเป็น



ครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง คือ การสร้างให้ครูเกิดการมองเห็นคุณค่าในอาชีพของตนเอง มีความเชื่อเกี่ยวกับอาชีพครูและเป็นครูตลอดเวลา ผ่านกิจกรรมในรูปแบบของกระบวนการกลุ่มผ่านการสนทนาแบบสุนทรียสนทนา โดยตัวแบบของครูผู้มีจิตวิญญาณในความเป็นครูและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและมีประสบการณ์ในการวิชาชีพครู

ขั้นที่ 2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประเมินตนเอง เป็นขั้นตอนในการสร้างความรู้ให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีการสอน การวัดประเมินผลและจิตวิทยาการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การประเมินเปรียบเทียบศักยภาพการสอนของตนเองภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ เป็นขั้นตอนที่ให้ครูได้มองเห็นปัญหาของตนเองจากการประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนตนเอง

ขั้นที่ 4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ประกอบด้วย

- 4.1 การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง ครูวางแผนจากปัญหาของตนนำไปสู่การแก้ไข
- 4.2 การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ ครูนำวิธีการที่ได้วางแผนไว้ไปทดลองปฏิบัติ
- 4.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ ครูนำวิธีการที่ตนเองได้ไปทดลองกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ชี้แนะเพื่อประเมินและปรับปรุง

ขั้นที่ 5 การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 3) ระยะเวลาหลังการชี้แนะ เป็นขั้นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อสรุปข้อเรียนรู้ของครูและผู้ชี้แนะเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ร่วมกันและบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบชุดความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

**ครูประถมศึกษา** หมายถึง ครูที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอน
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด (mindset)
  - 2.1 ความหมายของชุดความคิด
  - 2.2 ความแตกต่างระหว่าง ชุดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ
  - 2.3 ความสำคัญของชุดความคิด
  - 2.4 การพัฒนาชุดความคิด
  - 2.5 ความหมายของชุดความคิดครู
  - 2.7 แนวทางในการพัฒนาชุดความคิดครู
3. แนวคิดการชี้แนะ
  - 3.1 ความหมายของการชี้แนะ
  - 3.2 ลักษณะและรูปแบบการชี้แนะ
  - 3.3 กระบวนการชี้แนะ
  - 3.4 วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ
4. ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
  - 4.1 ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
  - 4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
  - 4.3 กระบวนการบูรณาการการเปลี่ยนแปลง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอน

คำว่าจัดการเรียนการสอน หรือ การจัดการเรียนรู้ มีผู้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนและผู้เรียน ดำเนินการร่วมกันโดยมีการวางแผนการจัดกิจกรรมที่เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ ภาวะที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา คือ การให้การศึกษาเบื้องต้นแก่เด็ก คือ ให้อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น รวมถึงการฝึกฝน อบรม ชัดเกล้าให้นักเรียนได้พัฒนาในทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

### องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน

(Carroll, 1974) ได้นำเสนอหลักการที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ โดยครูจะต้องคำนึงถึงมี ดังนี้

1. ความถนัดของนักเรียน (Learner's Aptitude) ซึ่งนักเรียนแต่ละคนย่อมจะมีความแตกต่างกันในด้านความถนัดการเรียนรู้รวมทั้งเวลาที่ที่ใช้ แต่ทุกคนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้
2. ความสามารถทางสติปัญญา เรียน (Learner's Intelligence) นักเรียนแต่ละคนย่อมมีระดับสติปัญญาที่แตกต่างกัน เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ก็ย่อมต้องแตกต่างกัน รวมทั้งในแต่ละชั้นเรียนก็ต้องมีนักเรียนที่แตกต่างกัน
3. ความพยายามของนักเรียน (Learner's Perseverance) นักเรียนแต่ละคนมีความสนใจและความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและความใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของแต่ละคน
4. คุณภาพและกลวิธีในการสอนของครู (Quality of Instruction) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
5. โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) นักเรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้อย่อมมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ดี ครูมีหน้าที่ในการเป็นผู้ให้โอกาสในการเรียนรู้ให้นักเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการของการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จนั้น ครูจะต้องคำนึงถึงนักเรียนในด้านความแตกต่างทางสติปัญญา ความสามารถและความสนใจ ความสามารถของครูจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนให้ ผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู่มากที่สุดกลวิธีการสอนที่เหมาะสม จึงควรจัดให้เหมาะกับขั้นตอนในการ เรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนอย่างรู้แจ้ง จากองค์ประกอบการเรียน การสอน นำมาสู่การจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ พฤติกรรมการสอนของครู

### พฤติกรรมกรสอนของครู

พฤติกรรมการสอนเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน (อมร สวัสดิ์รักษ์, 2541) โดยมีนักการศึกษาหลายคน (เมธาวิ โกยยา, 2546; จุไรวรรณ ร้อยไพ, 2549) ได้ให้ความหมายในลักษณะคล้ายกันว่า พฤติกรรมการสอน คือ การกระทำหรือกิจกรรมที่ครู แสดงออกมาตั้งแต่ ก่อนสอน ระหว่างการสอนและหลังการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและจิตพิสัย โดยพฤติกรรมนี้จะต้องแสดงออกเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เจริญ อกงามทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา นำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยสามารถสังเกตเห็นได้ในการจัดการเรียนการสอนของครู มีองค์ประกอบดังนี้

### องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครู

การจัดการเรียนการสอนของครูพฤติกรรมการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน พฤติกรรมการสอนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการเช่น ความรู้ของครู ทักษะวิธีการสอน บุคลิกครู จิตวิทยาในการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน ทัศนคติที่ครูมีต่อนักเรียน และบรรยากาศในห้องเรียน เป็นต้น

(อูมา สุคนธมาน, ม.ป.ป.,) เสนอว่าองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

#### 1. ความรู้ของครู

ความรู้ ความเข้าใจในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนและวิชาชีพครู การขาดความรู้ดังกล่าวทำให้ ความมั่นใจในการสอนของครูลดลง ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพครูด้อยลง

## 2. ทักษะและวิธีการสอนของครู

ทักษะและวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนของครูถือว่าเป็นหัวใจในพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ซึ่งผลจากวิจัยและการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะและวิธีการสอนจะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

- 1) การดำเนินการสอน การสอนที่จะให้ผลการเรียนรู้สูง ครูจะต้องสอนจากง่ายไปยาก จากสิ่งที่รู้ไปยังไม่รู้
- 2) การใช้จิตวิทยาในการสอน ครูจะต้องใช้จิตวิทยาให้เหมาะสมกับนักเรียน จะต้องศึกษาความสนใจ ความต้องการของนักเรียนเพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน
- 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรมของนักเรียนและการประสบความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน โดยทั่วไปพฤติกรรมที่ครูประหม่า ศึกษา แสดงออกในการปฏิบัติงาน คือ การสอน การอบรมและการปกครอง
- 4) บรรยากาศในห้องเรียน ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ทำให้นักเรียนสนใจ ประกอบด้วย
  - ก. ลักษณะภายนอก ได้แก่ ขนาดห้องเรียน การจัดห้องเรียน แสงสว่าง เป็นต้น
  - ข. สิ่งแวดล้อมในแง่การศึกษา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การทำงานของนักเรียน เป็นต้น
  - ค. ลักษณะห้องเรียนในด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดอุปกรณ์ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มุมสนใจต่าง ๆ เช่น มุมวิทยาศาสตร์ มุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

## 3. เจตคติของครู

ครูที่มีเจตคติดีมักจะมีพฤติกรรมที่เด่นชัด เช่น มีทักษะการสอนดี สร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียน ใช้ภาษาที่สื่อความหมาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการมีเจตคติที่ดีของครูเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสอนที่ดีของครูด้วย

จากทั้ง 3 องค์ประกอบจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมกรรมการสอนของครูนั้น ครูจะต้องมีความเข้าใจหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนวิธีการสอนที่จะนำไปใช้ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการประเมินครูในด้านการจัดการเรียนการสอนของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกา (National Board for Professional teaching Standards) ดังนี้

1. ครูต้องมีความรอบรู้ในเรื่องที่สอนและวิธีการสอนนั้นๆ ประกอบด้วย
  - 1.1 ครูมีความรู้ในวิชาที่สอน
  - 1.2 ครูสามารถถ่ายทอดวิชาการให้กับนักเรียนได้หลายวิธี
2. ความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนและติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย
  - 2.1 ครูมีวัตถุประสงค์ในการสอนและดำเนินการตามที่ตั้งไว้
  - 2.2 ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสอน
  - 2.3 ครูเป็นผู้นำในการสร้างการเรียนรู้
  - 2.4 ครูให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนของนักเรียน
  - 2.5 ครูติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

จากพฤติกรรมในการสอนและเกณฑ์การประเมินทำให้ครูจะต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างนักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะที่จะดำเนินชีวิตต่อไป แต่การที่จะทำให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะดังกล่าวได้ ครูจะต้องเปลี่ยนจากการสอนหนังสือมาสอนให้นักเรียนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น รู้จักการแสวงหาความรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว และส่งเสริมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งวิธีการสอนของครูจะต้องปรับปรุง ครูจะเป็นเพียงพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน แต่การที่จะเกิดสภาพที่พึงประสงค์นี้ได้ครูควรจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองหรือมุมมองต่อความคิดของตนเองก่อน จึงจะทำให้การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นได้ โดยมีแนวคิดที่จะทำให้ครูมองเห็นถึงประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนความคิดตนเองได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด

### 2.1 ความหมายของชุดความคิด (Mindset)

Fang, Pil Kang, & Liu (2004) ให้ความหมายชุดความคิด คือ พื้นฐานของสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยมหลัก เป้าหมายและความคาดหวัง ของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความมุ่งมั่นเดียวกัน รวมทั้งใช้เป็นข้อตกลงเพื่อให้กลุ่มมีแนวทางในด้านทัศนคติและการปฏิบัติตนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Dweck (2006) ได้ให้ความหมายของชุดความคิด ว่า คือ กรอบของความเชื่อหรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ชุดความคิด

คือ 1) ชุดความคิดที่จำกัด (fixed mindset) คือ คุณสมบัติพื้นฐานที่มีแต่ตั้งแต่นั้น เช่น ความฉลาด หรือความสามารถ มีลักษณะคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) ชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset) ที่มีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติพื้นฐานสามารถพัฒนาได้จากความพยายามหรืออีกนัยหนึ่งคือ มนุษย์มีความแตกต่างกันในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นพรสวรรค์ตั้งแต่แรกเริ่ม ความถนัด ความสนใจหรือ อารมณ์ และทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นได้จากประสบการณ์และการนำไปประยุกต์ใช้

Goldstein & Brooks (2007) ให้ความหมายของชุดความคิด คือ สมมติฐานหรือสิ่งที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคล บุญเกียรติ โชควัฒนา (2554) ให้ความหมาย ชุดความคิดว่าเป็นสิ่งที่ได้พบสิ่งที่สัมผัส สิ่งที่รับรู้ทั้งหลายทั้งปวง และมักจะยึดติดอยู่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ถ้ามีชุดความคิดที่เป็นบวกและดีควร เก็บไว้ แต่ถ้ามีชุดความคิดเป็นลบและชุดความคิดนั้นมีผลต่อตัวเองหรือคนอื่นทำให้ไม่เจริญก้าวหน้า และเดือดร้อน จึงต้องมีเปลี่ยนชุดความคิด

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ให้ความหมายของชุดความคิดว่า หมายถึง ชุดความเชื่อ ฐาน ความเชื่อ หรือกรอบความคิดที่ฝังแน่น ซึ่งบงการพฤติกรรมหรือท่าทีเชิงมนโทัศน์ของบุคคล ให้ ยอมรับหรือตอบโต้เหตุการณ์ที่เผชิญหน้าตามความคิด ความเชื่อ ที่บุคคลยึดติดและเกี่ยวพันกับ ประสบการณ์ที่ผ่านมายากที่จะเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ชุดความคิด หมายถึง กรอบความคิดของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ทศนคติ และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งอิทธิพลต่อการแสดงออก ของบุคคลในตอบสนองต่อสถานการณ์ ในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วยชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ในหลายด้าน ในทางทฤษฎีกล่าวว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 แบบ คือ ชุด ความคิดจำกัด เป็นชุดความคิดที่ว่า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับสิ่งที่ตนเองเป็น แต่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการพัฒนาและชุดความคิดเติบโต คือ ชุดความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

## 2.2 ความแตกต่างระหว่างชุดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติ

คำว่า ชุดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติ มีความหมายใกล้เคียงกันแต่มีความ แตกต่างกัน ดังนี้

## ความเชื่อ

ราชบัณฑิตยสถาน (2532) ได้ให้ความหมายของความเชื่อ ไว้ 2 ความหมายคือ

1. การยอมรับข้อเสนอข้อใดข้อหนึ่งไว้ว่าเป็นจริงการยอมรับเช่นนี้โดยสารถะสำคัญแล้วเป็นการรับเชิงพุทธิปัญญาแม้ว่าจะมีอารมณ์สะท้อนใจเข้ามาประกอบด้วยความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตขึ้นในบุคคลซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้นความเชื่ออาจมีพื้นฐานหลักฐานข้อเท็จจริงที่เชื่อได้หรือมีพื้นฐานจากความเคยชินจากการนึกเอาเองหรือจากลักษณะที่ทำให้เกิดความเข้าใจไขว่เขวก็ได้ดังนั้นความเชื่อจึงมิได้ขึ้นอยู่กับความจริงเชิงวัตถุวิสัยในเนื้อหาความเชื่ออาจเป็นความเชื่อเชิงวิทยาศาสตร์ความเชื่อมกมายหรือความเชื่อแปลกกิตติการก็ได้คนเราอาจจะทำกรอย่างแข็งขันจริงจังหรืออย่างบ้าคลั่งด้วยความเชื่อที่ผิดได้เท่าๆกันย่อมต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอแต่สติปัญญาเองอาจใช้มาทดสอบความเชื่อและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องอยู่ด้วยเสมอแต่สติปัญญาเองอาจใช้มาทดสอบความเชื่อและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของพื้นฐานความเชื่อนี้ได้โดยวิธีทางวิทยาศาสตร์

2. การยอมรับข้อเสนอข้อใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริงโดยที่ยังมิได้พิสูจน์หรือมีอาจพิสูจน์ได้ความเชื่อที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น

สุชา จันทรเอม (2540) ให้ความหมายของความเชื่อว่าเป็น การที่บุคคลยอมรับข้อเท็จจริงต่างๆซึ่งความคิดของเขาอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้และคนเรามีความเชื่อที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้

สุพัฒนา สติริต (2547) ให้ความหมายของความเชื่อว่าเป็น ความเชื่อเป็นความรู้สึกหรือความนึกคิดหรือความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ต่างๆซึ่งความจริงแล้วอาจจะ เป็นจริงหรือไม่ก็ได้ อาจมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลแต่มีอิทธิพลต่อบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิด และความเข้าใจนั้นๆนอกจากนี้แล้วความเชื่อยังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของบุคคล

วันชฎา ชุ่ยล้อย (2552) ให้ความหมายว่าความเชื่อ คือ ความเชื่อมั่นในระดับจิตใจที่ผู้เชื่อพร้อมที่จะกระทำตามในสิ่งที่เชื่อโดยเริ่มต้นของความเชื่อนั้นจะใช้เหตุผลในการเชื่อหรือไม่ใช้เหตุผลในการเชื่อก็ได้แต่ความเชื่อนั้นเมื่อได้รับการพิสูจน์ความเชื่อนั้นอาจจะเปลี่ยนไปจากเดิมได้ตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับกันออกไป



Rokeach (1972) ให้ความหมายของความเชื่อว่าเป็นไปได้อะไรหรือความแน่ใจเกี่ยวกับการมีอยู่ที่เป็นอยู่ว่าเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำโดยเป็นปัจจัยที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมตามความเชื่อนั้น

สรุปได้ว่า ความเชื่อ หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ การยอมรับ นับถือ หรือ การเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ต้องมีเหตุผลหรือการพิสูจน์ใด ๆ ก็ได้ และเมื่อความเชื่อนั้น ๆ ได้รับการพิสูจน์แล้ว จะทำให้ความเชื่อเปลี่ยนไปจากเดิมได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ เอง และความเชื่อจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความเชื่อนั้น

### เจตคติ

Allport (1967) ให้ความหมายว่า เจตคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ ซึ่งสภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ต่างๆ

Katz (อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์, 2547: 1) ให้ความหมายว่า เจตคติ คือ สิ่งจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของความชอบหรือไม่ชอบ เพราะทัศนคติจะรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะและส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

Triandis (1971) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นความคิดที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ ซึ่งจะให้เกิดการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ โดยเจตคติดีมี 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกหรือความคิด (cognitive) ความรู้สึก (affective) คือ สิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม และความพร้อมที่จะกระทำ (predisposition to act)

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง แนวความคิดที่ของบุคคลที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด โดยทัศนคติจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือมีทั้งในแง่บวก ลบ และเป็นกลาง

### ค่านิยม

ให้ความหมายของ ค่านิยมว่าเป็น ความเชื่อที่ค่อนข้างคงทนถาวรในวิถีทางปฏิบัติ ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลหรือคนในสังคมเห็นว่าดีงามและยึดถือปฏิบัติ

จันทนะ วิไลพัฒน์ (2542) ให้ความหมายของค่านิยมว่าเป็น ความเชื่อถือ ความนิยมชมชอบ และการยอมรับต่อสภาพหรือการกระทำว่าเป็นสิ่งที่มีค่า มีความสำคัญและยอมรับเพื่อปฏิบัติตาม

ศักดิ์ ระบุ (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของค่านิยมว่าอาจสรุปโดยดังนี้

1. เป็นการตัดสินใจที่เรากระทำในชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับรากฐานของค่านิยมที่นับ
2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานเป็นบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ซึ่งได้ให้แนวทางในการตกลงใจตัดสินใจที่แน่นอนว่ามนุษย์ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร
3. ค่านิยมเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการผสมผสานทางความคิด ความเชื่อถือออกมาเป็นการปฏิบัติ หรือความตั้งใจต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเรา

ดังนั้นสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่บุคคลยึดถือว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตามเพราะบุคคลเองหรือสังคมเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม

ความแตกต่างระหว่างชุดความคิด ความเชื่อ เจตคติและค่านิยม อธิบายได้ว่าชุดความคิดนั้นเป็นแนววิธีการคิดของบุคคลต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม รวมไปถึงความคาดหวังที่อยู่ภายในของบุคคลและนำไปสู่การแสดงออกตามสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ดังนั้น ชุดความคิดจึงเป็นเสมือนกรอบความคิดของบุคคลที่หลอมรวมมาจากความเชื่อทัศนคติ ค่านิยมและประสบการณ์ในอดีตของบุคคลนั้น

### 2.3 ความสำคัญชุดความคิด

ชุดความคิดเป็นกรอบความคิดที่บุคคลใช้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมาและชุดความคิดนั้นทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน (Dweck, 2006) สังเกตได้จากสภาพปกติ บุคคลบางคนอาจจะสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่าคนอื่นได้ รวมทั้งมีความสามารถในการใช้มุมมองที่กว้างขึ้น กล่าวคือบุคคลที่มีมุมมองที่กว้างจะสามารถเข้าใจในมุมมองที่ต่างออกไปจากบุคคลที่มีมุมมองแคบ เนื่องจากบุคคลที่มีมุมมองที่แคบมักจะตีความหมายในสิ่งที่นอกเหนือจากความเข้าใจของตนเองเป็นความขัดแย้งหรือความไม่ถูกต้อง และทำให้บุคคลสามารถมองเห็นสิ่งเดียวกันภายในกรอบเดียวกันได้แต่การตีความหมายอาจจะแตกต่าง ซึ่งสามารถปรับวิธีการคิดให้สามารถมองในหลายมิติได้ ดังจะเห็นได้จากตารางแสดงความแตกต่างระหว่างชุดความคิดที่จำกัดและชุดความคิด

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างชุดความคิดจำกัดกับชุดความคิดเติบโต

ลักษณะ	ชุดความคิดจำกัด	ชุดความคิดเติบโต
ความเชื่อ	ความสามารถเป็นพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด เป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้	ความสามารถสามารถผันแปรตามความพยายามและกลยุทธ์โดยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
แนวโน้ม	พยายามที่แสดงความสามารถให้มากที่สุด	พยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาให้ได้มากที่สุด
สิ่งที่ทำทนาย	หลีกเลี่ยง เพราะถ้าไม่ประสบความสำเร็จ จะกล่าวโทษว่ามาจากพรสวรรค์	ยอมรับเพราะสามารถเรียนรู้ได้
ความพยายาม	ข้อบ่งชี้ของการขาดความสามารถ	ปกติและต้องการขั้นตอนในการพัฒนาได้
การยอมรับความผิดพลาด	ข้อบ่งชี้ของการขาดความสามารถและเกิดการท้อถอย	ข้อบ่งชี้ที่ต้องเพิ่มความพยายามหรือมีกลยุทธ์ที่ดีขึ้น
ยอมรับคำวิจารณ์	ไม่ยอมรับคำวิจารณ์	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลตอบรับและคำแนะนำ
ความสำเร็จจากเรื่องอื่น ๆ	มองว่าเป็นภัยคุกคามเพราะมีคนอื่น ๆ อาจจะมีการมองว่าเป็นความสามารถมากขึ้น	มองว่าเป็นแรงบันดาลใจเพราะเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ในอนาคต
ผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง	การพัฒนาภายใต้ชุดความคิดที่จำกัด	การพัฒนาภายใต้ชุดความคิดที่เติบโต
ประสิทธิผล	ขัดขวางความร่วมมือระหว่างบุคคล	การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีชุดความคิดแตกต่างการมองโลกและการแสดงออกก็มีความแตกต่างกัน

## 2.4 การพัฒนาชุดความคิด

การศึกษาในองค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยหลัก ในการเปลี่ยนแปลงและจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือกรอบความคิดของคนในองค์กรนั้นจะมีความคิดที่จะปรับตัวเองหรือมีความคิดจะปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงอย่างไร อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่มักจะเกิดความเคยชินในสิ่งที่ทำอยู่ จึงไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านสิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ช้าหรือต้อง

หยุดชะงัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรสามารถเปลี่ยนทัศนคติหรือเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น น่าจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยองค์กรได้ (สุรีพันธุ์ เสนานุช, 2554)

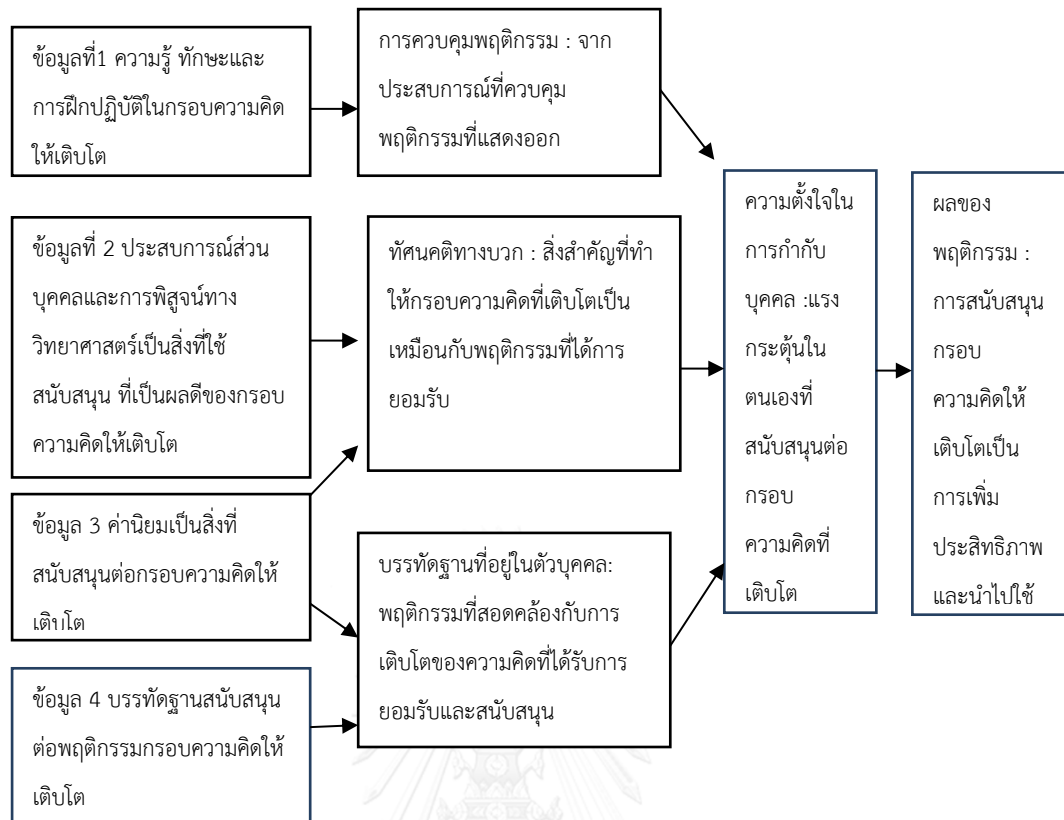
ดังนั้นการพัฒนาชุดความคิด จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นอกจากที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงกับตัวเองได้ บุคคลอื่นสามารถเปลี่ยนแปลงให้ได้เช่นกัน เนื่องจากชุดความคิดนั้นเป็นเรื่องของความคิด ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ความคิดในการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น

ตารางที่ 2 วิธีการเกิดชุดความคิดและการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด

ชุดความคิด	สาเหตุของการเกิดชุดความคิด	ผลที่เกิดจากชุดความคิด	วิธีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด
ไม่ชอบตัวเลข	ตอนเด็กเคยโดนครูทำโทษเรื่องบวกเลขผิดทำให้เกิดความอายเพื่อน	การทำงานเกี่ยวกับตัวเลขจะทำได้หรือคิดได้ช้ามาก	เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดตัวเลขเป็นเรื่องง่าย
การทำงานจะสำเร็จได้เพราะตัวเอง	วัยเด็กได้ความไว้วางใจจากครูให้รับผิดชอบทำงานคนเดียวและทำได้ประสบความสำเร็จ	การทำงานไม่ไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานเป็นทีมได้	การทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้  
 ขั้นตอนที่หนึ่ง พิจารณาชุดความคิดของตนว่ามีอะไรบ้าง ทั้งในทางบวกและทางลบ  
 ขั้นตอนที่สอง พิจารณาชุดความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตัวเองอย่างไรบ้าง  
 จากนั้นจึงทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพิจารณาว่าชุดแนวคิดทางบวกมีประโยชน์อะไรกับตัวเอง และพยายามปรับชุดความคิดนั้นเป็นชุดความคิดใหม่ของตัวเอง

ตามความหมายของชุดความคิดที่ Dweck (2006) ได้นำเสนอว่า ชุดความคิดนั้นประกอบด้วย ชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต และสิ่งสำคัญของการพัฒนาคนเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเปลี่ยนชุดความคิดที่จำกัดไปสู่ชุดความคิดที่เติบโต Ajzen (1991) ได้นำเสนอกรอบทฤษฎีการวางแผนพฤติกรรมที่ใช้นำเสนอวิธีการ เนื่องด้วยกระบวนการสร้างวัฒนธรรมของการพัฒนาชุดความคิดที่เติบโตเป็นสิ่งสำคัญ และ Reeve & Assor (2011) ได้นำเสนอปรับแนวคิดที่ปรับจากกรอบทฤษฎีการวางแผนพฤติกรรมและใช้เพื่อจัดตั้งองค์กรอิสระที่สนับสนุน ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม

จากแผนภาพแสดงให้เห็นทฤษฎีในการวางแผนพฤติกรรมมีประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจต่อพฤติกรรมนั้น โดยมีความต้องการ 3 ประการ โดยประการที่หนึ่ง จะต้องให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกและควบคุมได้ ประการที่สอง บุคคลจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกเกี่ยวกับพฤติกรรม ประการที่สาม เป็นสิ่งสำคัญคือการมีบรรทัดฐานในพฤติกรรมที่ต้องการโดยการคาดหวัง การสนับสนุนและถ้าจำเป็นจะต้องมีการบังคับจากทั้ง 3 ประการนี้ สามารถกระทำได้โดยต้องมีการคำนึงถึงแหล่งที่มาที่แสดงในตารางข้างบน โดยข้อมูลที่ 1 คือ การมีความรู้ที่จำเป็น และทักษะที่เฉพาะเจาะจง โดยวิธีการนี้อาจจะใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการฝึกอบรมได้ ข้อมูลที่ 2 คือ หลักฐานทางวิทยาศาสตร์และประสบการณ์ส่วนตัวที่มีอยู่ ซึ่งอาจทำได้โดยการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญในองค์กรที่สามารถสนับสนุนการบริหารและด้วยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกับความคิดการเจริญเติบโตด้วยการวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออินเทอร์เน็ต

ข้อมูลที่ 3 คือการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของความคิดการเติบโตทั่วทั้งองค์กรโดยผู้บริหาร  
 ชี้แนะและโดยผู้บริหารระดับกลางนอกจากนี้วิธีการจัดการสามารถใช้ในการสนับสนุนความคิดการ  
 เจริญเติบโต ข้อมูลที่ 4 หมายถึงการเชื่อมโยงผลกระทบไปหรือไม่ความคิดการเจริญเติบโตจะ  
 ดำเนินการ เช่น การส่งเสริมผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างความคิดการเจริญเติบโต

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาชุดความคิดเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรเดียวกันมี  
 ความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อให้องค์กรเกิดความยั่งยืน การปรับเปลี่ยนฐานความคิดต้องเริ่มต้นที่ การปรับ  
 กรอบความคิดของบุคคลเพื่อปรับวิธีการที่คนแสดงออกมาและวิธีคิด ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม  
 ความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก

## 2.5 ชุดความคิดของครู

อาชีพครูนั้นเป็นอาชีพที่ต้องทำงานตลอดเวลา ครูเป็นผู้พัฒนาคนดังนั้นจึงต้องมีอุดมการณ์  
 มีคุณธรรมและมีความเป็นครูตลอดเวลาทั้งในและนอกโรงเรียน และผู้ใดที่เป็นครูแสดงว่าเป็นคนที่มี  
 จิตใจที่ดี มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ดังนั้นอุดมการณ์ของครูคือการเสียสละเพื่อนักเรียน  
 คุณลักษณะของครูที่ดีมี 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง เป็นผู้มีความรู้ และประการที่สอง เป็นผู้  
 คุณธรรมนิยม ได้แก่ มีอุดมคติของการเป็นครู จิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็น  
 แบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน คือ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนสอน อุทิศเวลาและ  
 เสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะต่อส่วนร่วม รวมทั้งพัฒนา  
 ให้สังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้นในการทำงานของครูจึงจำเป็นต้องมีชุดความคิดเพื่อช่วยให้ครูมี  
 แนวความคิดที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมประกอบวิชาชีพครูโดยมีผู้ที่ให้ความหมายของกรอบความคิด  
 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมครูไว้ดังนี้

Goldstein & Brooks (2007) ให้ความหมายของคำว่า ชุดความคิดครู ว่าเป็นข้อสมมติฐาน  
 และมาตรฐานที่คาดหวังที่มีอยู่ในตัวเองที่ผู้อื่นสามารถให้คำแนะนำได้จากวิธีการสอนและการมี  
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน

Jackson (2009) ให้ความหมายของคำว่า ชุดความคิดของครู ว่าเป็นแนวทางในการคิด  
 เกี่ยวกับการสอน นักเรียน การจัดการเรียนการสอนและธรรมชาติของการสอนที่มีความราบรื่น  
 ประสิทธิภาพและได้ผลดีต่อนักเรียน

Crawford & Hagedorn (2009) กล่าวว่า ชุดความคิดของครูเป็นความเชื่อว่าการเรียนการสอนนั้นเป็นกิจกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมา มีทั้งในทางที่ดีและไม่ดีนั้น (Palmer, 1998) มีพื้นฐานมาจาก 3 พื้นฐานทางชุดความคิดครู ซึ่งประกอบด้วย

1. ชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset) หมายถึง การเชื่อในความสามารถของนักเรียนว่าแต่ละคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความรับผิดชอบของแต่ละคนเมื่อได้รับการชี้แนะจากครู และเมื่อครูมีความเชื่อเช่นนี้ครูจะต้องทำการปลูกฝังให้นักเรียนมีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกันและครูเองยังต้องเปิดโอกาสสำหรับนักเรียนที่ยังไม่มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่ครูจะกระทำอย่างนี้ได้ นั้น ซึ่ง Dweck (2006: 201) กล่าวว่า ครูจะต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และการสอนนั้นเป็นทางที่ดีที่จะนำไปสู่การเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คน และสิ่งที่เขากระทำ เกี่ยวกับสิ่งที่ตัวครูสอนและเกี่ยวกับตัวเองรวมทั้งเกี่ยวกับชีวิต

2. ชุดความคิดด้านการกระทำ (action mindset) หมายถึง ความสามารถของครูในการเข้าใจในการกระทำของนักเรียน โดยที่ผู้เรียนอาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยที่ครูต้องพยายามหาสาเหตุของการกระทำที่เกิดขึ้นของนักเรียนว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ไม่ใช่การตัดสินใจจากความรู้สึกของครู

3. ชุดความคิดด้านปรนัย (objective mindset) หมายถึง ความสามารถในการโต้ตอบนักเรียนโดยไม่ต้องคำนึงถึงสิ่งที่นักเรียนกระทำหรือพูด ความไม่ลำเอียงนั้นเป็นส่วนที่สำคัญของการเป็นครูที่สมบูรณ์ดังนี้ Marzano (2003) กล่าวว่า อารมณ์ของการไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งต่อประสิทธิภาพของครูผู้มีความสามารถในการจัดการห้องเรียนที่มีกฎระเบียบและมีขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจน และจากการติดตามผลกระทบต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความฉุนเฉียวจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมากขึ้น 26 % จึงเป็นการยากที่ครูจะยอมรับนักเรียนเมื่อมีอารมณ์เสียหรือโกรธ (Marzano, 2003) อย่างไรก็ตาม Van Manen (2003) ได้นำเสนอการมองนักเรียนอย่างไม่ลำเอียงนั้น คือ การไม่ใช่อารมณ์ครูไม่สรุปและไม่แทรกแซงในสิ่งที่นักเรียนเป็นและวิธีที่ครูจะสามารถดำเนินการได้ คือ การสังเกตนักเรียนในระยะใกล้โดยที่ยังมีระยะห่างระหว่างครูกับนักเรียน โดยการกระบวนกรฝึกฝนนั้นสามารถทำได้ ตัวอย่างเช่น การให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเมื่อนักเรียนกระทำผิดข้อตกลง การรับฟังเมื่อนักแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันและการไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจ

ดังนั้นสรุปว่า ชุดความคิดของครู คือ สมมติฐานหรือความเชื่อที่มีอยู่ในตัวครูและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการให้คำแนะนำผ่านวิธีการสอน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน โดยในชุดความคิดครูนี้มี 2 ลักษณะ คือ ชุดความคิดที่จำกัดและชุดความคิดที่เติบโต แต่ละลักษณะของชุดความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูดังนี้

### 1. ชุดความคิดที่จำกัด

ครูที่มีชุดความคิดว่า ความสำเร็จของนักเรียนมาจากความสามารถที่มีอยู่โดยที่พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดสิ่งที่แสดงออก ดังนั้นการสอนของครูจะสอนในลักษณะเดียวกัน เหมือนกันขึ้นอยู่กับนักเรียนเองว่าจะเรียนรู้ได้เท่าไร

### 2. ชุดความคิดที่เติบโต

ครูจะมีชุดความคิดที่แตกต่างกับชุดความคิดที่จำกัด เพราะครูมีความเชื่อว่าจะสามารถพัฒนานักเรียนได้โดยมีผู้ให้ลักษณะที่สำคัญของชุดความคิดที่เติบโตของครูที่มีประสิทธิภาพ (Goldstein & Brooks, 2007: 2) ว่า

1. การเข้าใจถึงผลกระทบที่จะส่งผลต่อผู้เรียนตลอดชีวิตรวมทั้งการสร้างความหวังและความยืดหยุ่นให้กับผู้เรียน
2. มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมา แต่ถ้านักเรียนไม่แสดงออกมา ครูอาจจะเป็นผู้นำในการสร้างสถานการณ์นั้น ๆ ได้
3. มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและถ้านักเรียนไม่ได้เกิดเรียนรู้ ครูจะต้องปรับวิธีการสอนและให้คำแนะนำเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน
4. มีความเชื่อว่าความต้องการ การเข้าร่วมอารมณ์ทางสังคมของนักเรียนเป็นเรื่องปกติ ไม่ใช่หลักสูตรพิเศษที่ต้องจัดเพิ่มเติมจากเวลาเรียนปกติ
5. มีความตระหนักว่าการเป็นครูที่จะสร้างประสิทธิภาพให้กับนักเรียนจะต้องเอาใจใส่นักเรียนโดยที่นักเรียนจะต้องมองเห็น
6. ให้ความยกย่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จได้นั้นมีรากฐานมาจากการเรียนรู้ความปลอดภัยและบรรยากาศของห้องที่ดี
7. มีความตระหนักว่า นักเรียนจะมีมากกว่าแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อตนเอง



8. มีความเข้าใจว่าหนึ่งในหน้าที่หลักของการศึกษาคือการเป็นผู้รักษาวินัยของความถูกต้องซึ่งความหมาย คือ การรับรู้ว่าเป็นกระบวนการเรียนการสอนไม่ใช่กระบวนการของการชมเชยหรือการอ่อนน้อมถ่อมตน

9. มีความตระหนักว่าหนึ่งในอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ของการเรียนรู้คือความกลัวความผิดพลาดและความรู้สึกอาย

10. มีความเห็นว่าการรูปแบบที่ใช้ความแข็งแรงเป็นการชี้ชัดและการเพิ่มสมรรถนะของนักเรียนแต่ละคน

11. มีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองทำให้การเรียนรู้สำหรับนักเรียนมีความสะดวกมากขึ้น

12. มีการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน

Gregory & Chapman (2013) ได้นำเสนอ ชุดความคิดครูที่ควรนำมาใช้ในห้องเรียนที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. นักเรียนทุกคนมีจุดเด่นเป็นของตนเอง
2. จุดเด่นของนักเรียนนั้นต้องการ การเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น
3. ไม่มีคำว่าสายในการเรียนรู้
4. การจะเริ่มต้นในการเรียนรู้สิ่งใด นักเรียนจะใช้ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมในการเรียนรู้

5. อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติมีผลต่อการเรียนรู้

6. นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

7. นักเรียนเรียนรู้ในวิถีทางที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของนักเรียนและของตนเองในฐานะครู ซึ่งชุดความคิดตามองค์ประกอบนี้มี 2 ลักษณะ คือ ชุดความคิดจำกัดที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และชุดความคิดเติบโตที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2) ชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาในบริบทของการศึกษาไทย พบว่า ชุดความคิดเติบโตของครู มีความหมายใกล้เคียงกับคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อำไพ สุจริตกุล (2533) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ในวิชาชีพครูและความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ

2. ด้านทักษะในการสอนและปฏิบัติงานครู ได้แก่ ทักษะในการสอน เช่น สอนสนุก มีกิจกรรมอุปกรณ์ เน้นพฤติกรรมและสร้างบรรยากาศในการสอนได้นำเรียนตลอดจนให้คำชี้แนะแนวทางในการศึกษาเพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

3. ด้านคุณธรรม ได้แก่ ความมีคุณธรรม เช่น คุณธรรมจริยธรรมและคดิธรรมในความเป็นครู ความภาคภูมิใจในการเป็นครู การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รักการสอน พอใจในการทำประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาตนและสังคม

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. ครูควรจะต้องเป็นผู้ที่ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้และพัฒนาสมรรถนะในวิชาที่ตนรับผิดชอบ โดยครูจะต้องขวนขวายศึกษาหาความรู้และพัฒนาสมรรถนะในวิชาที่ตนรับผิดชอบสอน ซึ่งครูอาจจะไม่ได้สอนตรงตามความรู้วิชาเอกที่เรียนมา ครูจะต้องศึกษาหาความรู้และเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อการพัฒนาตนเองให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองคือการสร้างตนเองให้มีประสิทธิภาพเพราะความรับผิดชอบของครู คือความสำเร็จของการสอน พัฒนาได้โดยการอ่านตำรา การเข้าฝึกอบรม การดูภาพยนตร์ การวิจัยหรือการค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ อื่นๆ เป็นต้น

2. ครูจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิธีการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการของครูที่จะทำให้ผู้เรียน รู้ถึงเนื้อหาวิชาที่ครูกำหนดไว้ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยที่วิธีการสอนของครูต้องทำให้ผู้เรียนรู้มากที่สุดด้วย ซึ่งครูบางคนใช้วิธีสอนแบบบอกให้ท่องจำ เพราะคิดว่าเป็นการทำที่ให้

ผู้เรียนเรียนรู้ตรงตามที่ต้องการที่สุด แต่ครูบางคนอาจใช้วิธีอื่น เช่น เน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคลเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการสืบค้น การแก้ปัญหาเป็นต้น กล่าวคือไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอนใดก็ตาม ครูต้องสามารถทำให้วิธีการสอนของครูนั้นสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา การเลือกวิธีสอนขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหา และความยากง่ายของเนื้อหาวิชา ลักษณะของผู้เรียนและประสบการณ์ของผู้เรียน การสอนบางอย่างจำเป็นต้องเป็นการสอนโดยตรง (direct teaching) ที่ครูเป็นผู้เลือกกิจกรรมกำหนดการเรียนรู้และชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความรู้เช่นทักษะใหม่ๆ ที่อาจมีผลเสียหายน้อยๆ เช่น การใช้กล้องจุลทรรศน์ การใช้คอมพิวเตอร์ การเรียนครั้งแรกจำเป็นต้องเป็นการบอกการสอนโดยตรง แต่การสอนบางอย่างอาจใช้การสอนทางอ้อม (indirect teaching) ที่ผู้เรียนสามารถเลือกกิจกรรมสาระเนื้อหาในการเรียนได้ตามความสนใจ โดยมีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำสนับสนุนและช่วยเหลือ วิธีการสอนจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิจัยของครู

3. ครูควรมีอารมณ์ขัน การสอนเป็นงานแต่ก็เป็นวิชาชีพที่น่าภูมิใจ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การศึกษาที่ครูต้องการ มีความงอกงามทางปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีเจตคติที่ถูกต้องกับการศึกษา ซึ่งทั้งหลายที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่ครูทุกคนพึงปรารถนาซึ่งบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนคลายกังวลและมีความเป็นมิตรกับการเรียนพร้อมช่วยเหลือผู้เรียนให้คลายกังวลและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างสม่ำเสมอ ถ้าผู้เรียนมีความสบายใจยอมหมายถึงความพร้อมที่จะเรียน

4. ครูจะต้องขยันและสังเกตเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำในตัวเอง เพราะครูจะต้องมีการประเมินผลการเรียนการสอน ดังนั้นครูต้องใช้ทุกเวลาและทุกโอกาสรวมทั้งในทุกกิจกรรม ผู้เรียนได้กระทำเพื่อประเมินผู้เรียนว่าเรียนรู้หรือไม่ รวมทั้งต้องประเมินตนเองว่าจัดการเรียนการสอนอย่างไร บางครั้งการสอนดูน่าตื่นเต้น ผู้เรียนกระหายที่จะเรียนเพราะเป็นกระบวนการใหม่ แต่พอเรียนไปไม่ได้ รับกระตุ้นเร้าจากครูไม่มีสิ่งเปลี่ยนแปลงผู้เรียนจะเกิดถดถอย และเบื่อหน่ายการเรียนได้ ครูจึงต้องคอยสังเกตและประเมินความก้าวหน้าผู้เรียนเป็นระยะ

ดิเรก พรสีมา (2543) ได้ศึกษางานวิจัยลักษณะครูดีในประเทศไทยของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะที่จำเป็น 3 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านคุณลักษณะ

- 1.1 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุชนิสัยและอุปนิสัย มีความเป็นประชาธิปไตย
- 1.3 มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์
- 1.4 มีสุขภาพสมบูรณ์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้
- 1.6 มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน สามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
- 1.7 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษา และการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
- 1.8 สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ คือ การรู้ในวิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสรรค์รวมทั้งเป็นครูที่เข้าหาผู้เรียนและชุมชนได้มากขึ้น

### 2. ด้านความรู้ของครู

- 2.1 ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น
- 2.2 มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์ และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้
- 2.3 มีความรู้เรื่องเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดผลและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.4 รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

### 3. ด้านการถ่ายทอดของครู

3.1 สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการเรียนรู้ต่อไปได้

3.2 สามารถอบรมนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัยรวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตยเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.3 สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ ก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันดีเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3.4 สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกลและมีวิจารณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้

3.5 พัฒนาผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

สรุปได้ว่าครูที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมทั้งในด้านของคุณลักษณะของตนเอง ความรู้ที่จะนำมาถ่ายทอดและวิธีการถ่ายทอดให้กับนักเรียนด้วย

อมรวิรัช นาคทรพร (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ดังนี้ คือ ต้องเป็นผู้ให้ความรู้ ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูในอนาคตควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศกล่าวคือเป็นนักเทคโนโลยีที่ผสมผสานกับการศึกษาและสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ

2. ต้องเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่ช่วยให้สามารถหาความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ตมัลติมีเดียหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ต้องสามารถติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อยู่ตลอดเวลา โดยอาจจะเป็นการใช้ชมรมครูอินเทอร์เน็ตที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

4. ต้องเป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนานักเรียนให้ก้าวทันความรู้ และปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ ได้มีแนวคิดใหม่ๆ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ของคนในอนาคต

จิตตรี จิตต์ปรัชญา (2546) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนในประถมศึกษามีความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่ศึกษา สามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและพัฒนาการของผู้เรียน ได้รับการฝึกปฏิบัติการสอนจริงในโรงเรียนมาเป็นอย่างดี มีเทคนิคในการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสนุกควคูวิชาการ สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

2. มีบุคลิกภาพ ได้แก่ คุณลักษณะในเรื่อง มีใจเมตตาใจเย็นและรักเด็ก อารมณ์มั่นคง สุขภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ถ่อมตน ยิ้มแย้มแจ่มใส มองโลกในแง่ดีและควบคุมตนเองได้

3. มีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ สามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด ภาษาท่าทาง แสดงให้ปรากฏชัด มีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

4. มีความประพฤติและคุณธรรม ได้แก่ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เพศและวัย เสียสละ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รู้จักให้อภัย

5. มีทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ถูกต้อง คล่องแคล่ว มีทักษะในการพูดสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ มีทักษะในการเขียนเรียบเรียงเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าใจ

6. มีทักษะทางเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการควบคุมชั้นเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ทักษะการเสริมแรง ทักษะการพูด จูงใจ ทักษะการใช้คำถาม

7. มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ตรงต่อเวลา จัดสรรเวลาและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เห็นคุณค่าของตนเองและรู้จักพึ่งพาตนเอง

8. มีทักษะในการจัดการ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจโดยใช้สติปัญญา  
ความสามารถในการวางแผนในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการคิดวิเคราะห์อย่างมี  
วิจารณญาณ ประสานงานร่วมมือกับบ้านและชุมชนอย่างสร้างสรรค์

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553) ลักษณะของครูที่ดี หมายถึง  
คุณลักษณะของครูที่เป็นที่ต้องการของสังคม คือ ครูที่มีความรักและความเมตตาต่อนักเรียน เอาใจใส่  
ให้กำลังใจ ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคนและเป็นผู้ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจต่อ  
นักเรียนทุกคน เพื่อให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ รวมทั้งมีความเสียสละ หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงการวิธีการ  
สอนของตนให้หลากหลาย เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความยุติธรรม  
โดยมีปัจจัยส่งเสริมของความเป็นครูที่ดี คืออุดมการณ์ของครูคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดี  
คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดลักษณะครูที่พึงประสงค์ตามนักการศึกษาไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูจะต้องมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม
2. ครูจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ พัฒนาการสอน  
ของตน และเสียสละเพื่อการพัฒนาผู้เรียน
3. ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ครูจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนทั้งในด้านความประพฤติและ  
บุคลิกภาพ

จากลักษณะที่สำคัญของชุดความคิดครูและลักษณะของครูที่ดี ทำให้เห็นว่าการเป็นครูที่ดีนั้น  
มีรากฐานมาจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวัง เจตคติและประสบการณ์เดิมของครู ซึ่ง  
เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ครูแสดงออกมา ทำให้บุคคลต่างมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน  
สรุปโดยรวมคือ ชุดความคิดครู

## 2.6 แนวทางในการพัฒนาชุดความคิดครู

การทำความเข้าใจเกี่ยวแนวคิดของชุดความคิด และวิธีการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม  
ของเรา ที่ต้องให้ความสำคัญ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถสะท้อนและอธิบายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ  
ของตนเองในการกำหนดพฤติกรรม และจากแนวความคิดของชุดความคิดนั้นยังสามารถทำให้ครู  
เข้าใจพฤติกรรมของนักเรียนได้เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น การที่ตัดสินนักเรียนจากครูคนหนึ่งกับครูอีก  
คนหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกัน เพราะชุดความคิดของนักเรียนที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อครูแต่ละ

คน มีความแตกต่างกัน การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการทางอารมณ์ ทางสังคมของนักเรียนเป็น สิ่งที่จะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนามากขึ้น โดยที่ครูต้องพยายามสอดแทรกในวิชาที่สอน ดังที่ Brooks, (2001,2004 อ้างถึงใน Brooks, 2004) กล่าวว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ ความรู้สึกปลอดภัยของนักเรียน ความนับถือตนเอง และความมีเกียรติในตนเอง ไม่ได้เป็นหลักสูตร เสริม ซึ่งถ้านักเรียนได้รับสิ่งต่างๆ นั้นในห้องเรียนจะทำให้เป็นการเสริมสร้างรากฐานสำหรับการสร้าง แรงจูงใจในการเรียนรู้ ความมีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบและความสามารถประสบความสำเร็จได้ (สำหรับนักเรียนที่ต้องการการชี้นำมากกว่าผู้อื่น) ลักษณะนิสัยใหม่สามารถสร้างได้ ความพยายาม ไม่ใช่พรสวรรค์ จะเส้นทางสู่การเรียนรู้ที่ดี ครูควรมีทักษะในการเรียนรู้ถึงสิ่งที่นักเรียนต้องการ รวมทั้ง โอกาส ความล้มเหลวและคำวิจารณ์เป็นสิ่งที่ยอมรับได้เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ชุดความคิดที่ เด็ดขาดได้ สิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนาชุดความคิดของครูได้ โดยแนวทางในการพัฒนานั้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จนี้คือ การปรับชุดความคิด โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนได้แก่ (Anderson, 2006)

#### 1. การรับรู้ชุดความคิดเบื้องต้นของตนเอง

การรับรู้ถึงชุดความคิดเบื้องต้นของตนเองก่อน จะทำให้สามารถรู้ระดับความคิดว่าอยู่ที่ใด เพื่อที่จะตั้งเป้าหมายต่อไปว่า จะทำอย่างไรได้บ้าง ดังเช่นเวลาที่คนต้องปรับเปลี่ยนหรือทำสิ่งที่ แตกต่างไปจากเดิม มักจะมีคำพูดว่า คงทำไม่ได้หรือไม่คิดว่าจะต้องเปลี่ยนเพราะติดอยู่แล้ว ซึ่งชุด ความคิดเหล่านี้ทำให้ไม่สามารถเริ่มอะไรใหม่ๆ

#### 2. การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับชุดความคิดใหม่

ขั้นตอนต่อไปคือ การลองถามตัวเองว่า หากเราทำการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างไปจากชุด ความคิดเดิมๆ จะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งใหม่ๆ บ้าง ซึ่งประเด็นนี้จะเรียกว่า การสร้างแรงจูงใจของ ตน (self-motivation)

#### 3. การหาวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับชุดความคิดเก่า

ศึกษาแหล่งข้อมูลหรือแนวทางใดบ้างที่จะช่วยนำมาเป็นสิ่งที่พัฒนาหรือเปลี่ยนชุดความคิด ของตน ให้เป็นชุดความคิดใหม่ ขั้นตอนนี้ต้องรักษาความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์ เช่น การเชื่อว่ามีบุคคลหลายคนที่เปลี่ยนแปลงตนเองได้สำเร็จ ดังนั้น ตัวเราเองก็จะทำได้สำเร็จได้เช่นกัน

#### 4. การทำการทดสอบ ทดลอง แนวทางใหม่ๆ ดังกล่าวได้ว่าผลดีเพียงพอก็จะนำไปใช้หรือไม่



นำข้อมูลหรือแนวทางที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงชุดความคิดนั้นหรือไม่ และประเมินว่าได้เรียนรู้จากอะไร จากการทดสอบ ทดลอง และในขั้นตอนนี้อาจจะมีผู้ช่วยหรือครูที่ประสบการณ์ให้คำแนะนำเพื่อชี้แนะ

#### 5. การตรวจสอบชุดความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลถึงสิ่งที่ทำไปส่งผลอย่างไร ซึ่งถ้าเราได้ชุดความคิดใหม่ จึงถือว่าการพัฒนานี้สำเร็จ และยังเป็นการรับรองได้ว่าจะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน แต่หากกรอบความคิดยังไม่เปลี่ยน ขั้นตอนนี้ก็จะช่วยตรวจสอบและทำให้สามารถย้อนขั้นตอนนี้ไปเริ่มใหม่ได้อย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่องเป็นลำดับ

Aronson & Good (2000) ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับนักเรียนและพบว่าการนำวิธีการนี้ไปใช้เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการคิดเกี่ยวกับโรงเรียน เนื่องจากก่อนเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้ นักเรียนหลายคนคิดว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้ในการเรียนของนักเรียนและเป็นสถานที่ที่ครูตัดสินนักเรียน หลังจากการสัมมนานี้พบว่านักเรียนกลุ่มนี้มองโรงเรียนในอีกมิติหนึ่งคือ เป็นสถานที่ที่เรียนรู้และครูเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ และเป็นสถานที่ที่จะทำให้พวกเขาฉลาดขึ้น จึงแสดงให้เห็นว่าการค้นพบเหล่านี้ในความคิดการเจริญเติบโตมีความสำคัญมากสำหรับการศึกษา การเรียนการสอนความคิดการเจริญเติบโตทั้งครูและนักเรียนสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่ดีที่สุดของศักยภาพของนักเรียน

จากการวิจัยฉบับข้างต้นนี้ พบว่า การพัฒนาชุดความคิดที่เติบโตเป็นสิ่งมีความสำคัญมากโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุดความคิดที่เติบโต โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การนำเสนอ บทความและวิดีโอที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่คนจะมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยวิดีโอนี้แสดงให้เห็นว่าถึงการเชื่อมต่อใหม่จะเกิดขึ้นในสมองในระหว่างการเรียนรู้
2. การให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายถึงความสำคัญ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องอธิบายเหตุผลอย่างน้อย 3 เหตุผลว่าเหตุใดจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเอง
3. การระบุและวิเคราะห์การเติบโตของประสบการณ์ของตน โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องอธิบายถึงวิธีการที่ใช้ในการจัดการตนให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นจากประสบการณ์ที่เคยผ่านมา
4. การอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง เป็นการที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะอธิบายถึงสมมติฐานของผู้เข้ากิจกรรมคนอื่นถึงการพัฒนาความสามารถอย่างไร

5. การเรียนรู้จากการเติบโตของบุคคลอื่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ถามเพื่อให้แสดงความคิดเห็นจากตัวอย่าง และวิเคราะห์จากตัวอย่าง ในสถานการณ์ของผู้อื่นเพื่อจะได้เรียนรู้บางสิ่งจากสิ่งที่เราไม่คิดว่าบุคคลคนนี้จะมีความสามารถในการเรียนรู้

จากขั้นตอนในการพัฒนาชุดความคิดเป็นแนวทางในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาชุดความคิดของครูเพื่อพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่มีชุดความคิดที่เติบโตได้ เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนและพฤติกรรมของครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในเรื่องชุดความคิด และชุดความคิดครู มากำหนดเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เพราะจากการศึกษาพบว่า ชุดความคิดเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง สิ่งแวดล้อมภายนอกมีส่วนเกี่ยวข้องและยังมีวิธีการหลากหลายที่จะช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จึงพบว่า มีแนวคิดที่จะนำมาใช้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดของบุคคลได้

### 3. แนวคิดการชี้แนะ

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการชี้แนะ ได้แก่ 1) ความหมาย 2) ลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะ 3) กระบวนการชี้แนะ และ 4) วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ รายละเอียดมีดังนี้

#### 3.1 ความหมายของการชี้แนะ

Mink, Owen, & Mink (1993) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้ชี้แนะ (coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่งบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

วีณา ก้วยสมบูรณ์ (2547: 38) ให้ความหมายว่า การชี้แนะคือการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งครอบคลุมถึงการชี้แนะทางกีฬา หรือการชี้แนะทางความคิด

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ให้ความหมายไว้ 2 ความหมาย คือ 1.รูปแบบหนึ่งของการบริหาร และการนิเทศที่อธิบาย กระตุ้น ชี้แจงและพัฒนาการทำงานของบุคคล 2.การสอนหรือฝึกผู้เรียนอย่าง

เข้มข้นในการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือทางการกีฬา เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องหรือพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การชี้แนะเป็นการดำเนินงานที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย มีผู้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือจนทำให้ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใครจึงต้องเรียนไปพร้อมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่นๆ

### 3.2 ลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะ

Beach & Reinhartz (2000) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้ การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (peer coaching) การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) และการชี้แนะสะท้อนคิด (reflective coaching) ซึ่งรูปแบบการชี้แนะดังกล่าวมีแนวคิดหลักคือการความร่วมมือกันแต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะมีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกันสาระสำคัญของรูปแบบทั้ง 3 มีดังนี้

- 1) การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (peer coaching) เป็นการใช้ทีมครูข้ามระดับและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อนแนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ครูที่เป็นสมาชิกและผู้ชี้แนะจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา การชี้แนะในลักษณะนี้จะช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินความ ถูกผิดแต่ใช้การประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมกรรมการสอนและยังใช้ เพื่อการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน ของนักเรียนเป็นการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคิดของครู โดยมีลักษณะสำคัญของรูปแบบ คือ

- 1) การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ
- 2) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และ
- 3) การส่งเสริมความ อกองงามในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน

การชี้แนะทางปัญญามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การประชุมวางแผน เป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างความไว้วางใจระหว่าง สมาชิกในกลุ่ม
2. การสังเกตการสอน เป็นการให้บริบทสำหรับการสอนแนะเพื่อนำไปใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผน
3. การประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมกรรมการสอน เกิดขึ้นภายหลังการสังเกตพฤติกรรม กรรมการสอน เพื่อให้ครูสามารถพิจารณาบทเรียนและพฤติกรรมก่อนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม การ สอนแนะจะช่วยให้ครูได้บอกถึงความรู้สึกประทับใจในการสอนของตนเอง โดยนำพฤติกรรมกรรมการสอน ที่กำหนดให้ไปใช้ในการสังเกต จากนั้นนำมาอภิปรายร่วมกัน

รูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จเมื่อผู้ชี้แนะมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกัน ด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกันจึงเป็น รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การชี้แนะในรูปแบบนี้จะทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเองและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอน

3) การชี้แนะสะท้อนคิด (reflective coaching) เป็นการชี้แนะที่ช่วยให้บุคคลได้สะท้อน ความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำ ความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการ ชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

จากลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะในลักษณะต่างกัน มีลักษณะเฉพาะของตนและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ตามความเหมาะสม โดยควรคำนึงประเด็นต่อไปนี้ จุดมุ่งหมายว่าใน การชี้แนะมีมุ่งหมายอย่างไร เช่น ต้องการให้ผู้รับการชี้แนะมีความรู้ ก็จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้

เป็นต้น จัดสรรเวลาให้พอเพียงกับการดำเนินการและเลือกกิจกรรมมาใช้ในการชี้แนะ ขนาดของกลุ่ม เป็นเรื่องที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกรูปแบบการชี้แนะ

### 3.3 กระบวนการชี้แนะ

ในปัจจุบันได้มีการนำการชี้แนะเข้ามาใช้ โดยกระบวนการชี้แนะส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้  
Blanchard & Thacker (2004)

1) การทำความเข้าใจกับสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนาและระดับ  
ความสามารถของผู้รับการชี้แนะ

2) ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการโดยใช้การ  
วางแผนและตารางปฏิบัติงาน

3) ดำเนินการชี้แนะในสถานที่ทำงาน ด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกตการทำงาน การให้  
ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน

4) ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำจนกว่าจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Hargrove (2000) ได้เสนอขั้นตอนในการชี้แนะ ดังนี้

1) การตั้งเป้าหมายและจุดที่ต้องการพัฒนา

1.1) การสะท้อนประสบการณ์เพื่อให้ได้จุดที่ต้องการพัฒนาการ

1.2) สะท้อนว่าจะทำอย่างไรให้จุดที่ต้องการพัฒนานั้นบรรลุผลได้

1.3) การสื่อสารจากแนวคิด เรื่องราวหรือตัวอย่าง

2) การสร้างความสัมพันธ์และวางแผนการชี้แนะ

3) การวางเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ด้วยการคิดไปด้วยกัน

4) การวางเป้าหมายความสามารถ

5) การดำเนินการตามแผน

6) การจัดให้มีการทบทวนการเรียนรู้ที่ได้

Mink et al. (1993) ได้เสนอขั้นตอนในการชี้แนะ ดังนี้

1) ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรเป็นเป้าหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ โดยมีเป้าหมายที่อยู่บนความต้องการจำเป็นของผู้รับการชี้แนะ เพื่อเป็นการทำให้เห็นถึงช่องว่างของ จุดที่ต้องการพัฒนาไปให้ถึงกับสภาพที่เป็นอยู่ และสิ่งที่มีมักจะต้องการพัฒนานั้นมักเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม

2) การวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนา ทำการวิเคราะห์เพื่อดูว่าสิ่งใดที่ต้องการพัฒนาเป็นการทำให้ผู้รับการชี้แนะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง

3) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้ผู้รับการชี้แนะได้นำสิ่งที่ต้องการพัฒนามาใช้ในการทำงาน

4) การออกแบบตารางการชี้แนะ เป็นการช่วยให้จัดชี้แนะภายในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งต้องพิจารณาเรื่องทักษะที่จะฝึก ลำดับขั้นตอน สื่ออุปกรณ์และการประเมินผล

5) การดำเนินการชี้แนะ แบ่งออกได้ดังนี้

5.1) การเตรียมการ สร้างความกระจ่างระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะว่า เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยใช้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

5.2) การนำเสนอสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.3) การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้

5.4) การให้ข้อมูลป้อนกลับ

5.5) การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

### 3.4 วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ

Mink et al. (1993) กล่าวว่า วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะมีวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (modeling) เป็นการชี้แนะโดยทำเป็นตัวอย่างให้เห็น เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้รับการชี้แนะเห็นการเปลี่ยนแปลง บางครั้งผู้ชี้แนะที่เป็นครูผู้สอนช่วยให้ผู้รับการชี้แนะมีทักษะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งต้องรู้ว่าสอนอย่างไรหรือจัดสภาพการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นอาจจะเป็นการสอนงาน (instructing, teaching, facilitating) การเป็นกระจกสะท้อน (mirroring) คือ การช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมาให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่จำกัดศักยภาพที่มีอยู่ สุดท้ายการเรียนรู้คือการช่วยพบทวนการกระทำของตนเอง การเลือกยุทธวิธีในการชี้แนะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือ หรือการเป็นที่ปรึกษา (counseling)

Knight (2004) แนะนำว่าผู้ชี้แนะต้องการเรียนรู้และปรับตัวในการมีส่วนร่วมด้วยครู โดยใช้วิธีการหลัก คือ

1) การสร้างทางเลือก (choice) กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกับครู คือการเคารพในการตัดสินใจของครูให้ได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้ชี้แนะ ครูมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองรู้และสิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องการ

2) การสนทนา (dialogue) ผู้ชี้แนะและครูใช้เวลาในการสนทนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็น การแลกเปลี่ยนและช่วยแก้ปัญหาไปพร้อมกัน

3) ความรู้ในการปฏิบัติ (knowledge in action) ผู้ชี้แนะสอนการทำงานในสมมติฐานว่า การเรียนรู้ เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เมื่อเรียนจากการทำงาน ผู้ชี้แนะแบ่งปันความคิดกับครู ระหว่างการ ประชุมในช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนหรือการเป็นแบบอย่างการสอนในชั้นเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ ความหมายของการชี้แนะ ขั้นตอนการชี้แนะ สมรรถภาพการชี้แนะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ นำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ได้ว่า การ ชี้แนะเป็นการดำเนินการที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ที่มีผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ ให้ ความช่วยเหลือทำให้ผู้รับชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทาง ในการพัฒนางานและแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความ สามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ ซึ่งต้องใช้ เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะซึ่งมีลักษณะ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) เพื่อนำไปสู่การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ มีการเสริมพลังอำนาจเป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาวิชาชีพ

หลักการของการชี้แนะ ประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ
2. การเรียนรู้ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียนเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาค ด้วยตนเอง

3. การแก้ปัญหาคด้วยการค้นพบด้วยตนเอง

4. การเสริมพลังอำนาจเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5. การช่วยเหลือโดยปราศจากการตัดสินจากผู้ชี้แนะ

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดและวิธีการของการชี้แนะนั้นเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วย ให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้ ในการกำหนดระยะและสร้างกิจกรรมในการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการเกิดขึ้นภายในตัวครู ซึ่งวิธีการนี้ยังไม่สามารถ สรุปได้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับครูเป็นผลมาจากการชี้แนะหรือชี้แนะของผู้ชี้แนะ (coach) ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจึง

ไม่สามารถมั่นใจถึงความต่อเนื่องได้เมื่อปราศจากการชี้แนะของผู้ชี้แนะ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาพบว่า ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ของ Mazirow นั้นเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานภายในของบุคคล

#### 4. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเกิดจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน (Kimble, 1961) และการเรียนรู้ของคนเกิดขึ้นได้สองทางด้วยกัน คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางอ้อม แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการเรียนรู้แบบใหม่ที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์สร้างความสุขให้กับมนุษยชาติและสังคมโลกนั้นมีอยู่หลากหลาย

##### 4.1 ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

Kimble (1961) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเกิดจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน และการเรียนรู้ของคนเกิดขึ้นได้สองทางด้วยกัน คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางอ้อม

Mezirow (2000) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหมายหรือแปลความหมายจากประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม เพื่อการพัฒนาแปลความหมายของประสบการณ์และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning theory) ของ Mezirow เป็นทฤษฎีหนึ่งที่จะใช้นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ถึงการเรียนรู้ของมนุษย์ว่าเรียนรู้อย่างไรเรียนรู้ไป เพื่ออะไรและการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้อย่างไร

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ Mezirow (2004) คือ กระบวนการในการขยายการตีความของกรอบความคิดที่ใช้อ้างอิง (frames of references) ได้แก่ มุมมองการให้ความหมายแบบแผนความคิด กรอบความคิด ความเชื่อ ระบบความคิดข้อสรุปในใจและความคาดหวังที่มีอิทธิพล



ต่อการรับรู้และการให้ความหมายกับประสบการณ์ต่างๆ โดยที่เราจะตระหนักรู้ถึงกระบวนการเหล่านั้นหรือไม่ก็ตาม Mezirow อธิบายว่า ชุดความคิดที่ใช้อ้างอิงของเรานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตของเราจากอิทธิพลของกระบวนการทัศนคติหลักในสังคมและวัฒนธรรมที่เราเติบโตขึ้น แต่ในขณะเดียวกันชุดความคิดที่ใช้อ้างอิงนั้นก็ส่งผลกระทบต่อกระบวนการในการตีความที่เกิดขึ้นจากการนำประสบการณ์ในอดีต มาใช้และให้ความหมายใหม่กับประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติกับตัวเอง

ชุดความคิดที่ใช้อ้างอิงนี้จะประกอบด้วย 2 มิติ คือ แบบแผนทางความคิดที่เป็นความเคยชิน (habits of mind) และมุมมอง (points of view) นิสัยหรือความเคยชินในความคิด คือ ชุดของข้อสรุปในใจที่เป็นหลักทั่วไปกว้างๆ ที่ใช้ในการกลั่นกรองและตีความประสบการณ์ ตัวอย่างแบบแผนทางความคิดที่เป็นความเคยชิน ได้แก่ อุดมการณ์ทางการเมืองมาตรฐานทางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบคุณธรรม สติลล์การเรียนรู้ ความเชื่อทางศาสนา อัตลักษณ์ของตนเอง บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ วิธีการแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ความใฝ่ฝัน แบบแผนทางความคิดนี้จะแสดงออกเป็นมุมมองในเรื่องต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ชุดของความหมายต่างๆ (meaning schemes) เช่น ความคาดหวัง ความเชื่อ ทัศนคติการตัดสินใจและความรู้สึกต่อเรื่องต่างๆ ที่เฉพาะเจาะจงลงไปว่าอะไรดี ไม่ดี อะไรถูก อะไรผิด

ดังนั้นสรุปว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการปรับเปลี่ยนชุดความคิดที่เคยยึดถือมา เช่น ทัศนคติ ค่านิยม หรือนิสัยต่างๆ ไปเป็น ชุดความคิดใหม่ ที่มีคลอบคลุมมากขึ้น โดยเชื่อว่าการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางความคิด (สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, อรสุดา เจริญรัตน์, & สุวัจฉรา เปี่ยมญาติ, 2554) และยังมีความเชื่อในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากกระบวนการคิด ความเชื่อความรู้ ค่านิยม ทัศนคติ รวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่ใช้ในการแปลความหมายสิ่งต่างๆ หรือประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้

#### 4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

Taylor (1998) สรุปองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้สู่การปรับเปลี่ยนชุดความคิดตามทัศนะของ Mezirow ว่า ประกอบด้วยสาระสำคัญสามประการคือ (1) ประสบการณ์ (experience) (2) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (critical reflection) และ (3) การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล (rational discourse)

1. ประสบการณ์ (experience) เป็น จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพราะ ประสบการณ์จะต้องถูกตีความและรับรู้ผ่านชุดความคิด ถ้าชุดความคิดที่มีอยู่สามารถอธิบาย ประสบการณ์ได้ดี ประสบการณ์นั้นก็กลับไปเสริมชุดความคิดเดิม แต่ถ้าประสบการณ์นั้นไม่ สอดคล้องกับชุดความคิด ก็จะต้องขยายชุดความคิดหรือถึงกับต้องปรับเปลี่ยนชุดความคิดใหม่ ถ้า ประสบการณ์ใหม่นั้นมีความสำคัญและขัดแย้งกับชุดความคิดเดิม ดังนั้นประสบการณ์จึงเป็นจุด ชับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณ (critical reflection) เป็นสิ่งที่สำคัญในกระบวนการ ของการปรับเปลี่ยนชุดความคิดหรือกระบวนการทัศน์ และมีความสำคัญทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติหรือการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา (instrumental learning) และการเรียนรู้เพื่อ การสื่อสาร การตีความและแปลความหมายในการสื่อสาร (communicative learning) โดยแบ่งการ ใคร่ครวญออกเป็นสามระดับ คือ การใคร่ครวญเนื้อหา (critical reflection of content) การ ใคร่ครวญกระบวนการ (critical reflection of process) และการใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ (critical reflection of premises)

ส่วนที่ Mezirow เชื่อว่า ความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนโลกทัศน์ (world view) หรือชุด ความคิดของเรา คือ การใคร่ครวญถึงกระบวนการทัศน์เบื้องหลัง (premises) ที่เรียกว่า การใคร่ครวญ ข้อสรุป (critical reflection of assumptions) หรือ การใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ ได้แก่ การตั้ง คำถามและใคร่ครวญกับแบบแผนวิธีคิด และชุดความคิดในแง่มุมต่างๆ เช่น มุมมองทางตรรกะ จิตวิญญาณ จริยศาสตร์ การเมืองและสังคมสิ่งแวดล้อม Mezirow (1997) ได้แยกการใคร่ครวญ อย่างมีวิจารณ์ญาณในเรื่องนี้ออกเป็นสองระดับ คือ ระดับการใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลัง (critical reflection of assumptions) โดยทั่วไปว่าเป็นการตั้งคำถามเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ของบุคคลอื่น เช่น นักวิจัยที่เสนองานวิจัยมีกระบวนการทัศน์แบบใดมีความคิดความเชื่อและโลกทัศน์อย่างไรจึงเลือก วิธีการเช่นนั้นและมีความคิดเห็นเช่นนั้นกระบวนการทัศน์นั้นๆ มีข้อจำกัดอย่างไรหรือไม่ และระดับการ ใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลังของตนเอง (critical self-reflection of assumptions) เป็นการตั้ง คำถามกับกระบวนการทัศน์ของตัวเอง ซึ่งเน้นไปที่กรอบเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมที่จำกัดของโลก ทัศน์ที่เราอยู่ เช่น การตั้งคำถามกับตัวเองว่าปฏิภริยาที่เรามีต่อประสบการณ์ต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ เช่น การที่เราเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด ชอบหรือไม่ชอบอะไร มีมุมมองอย่างไรนั้น สะท้อนพื้นฐานอะไรในตัวเราและทัศนะนั้นส่งผลสะท้อนกับเราอย่างไรบ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมอง

ว่าการใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลังที่สะท้อนทัศนคติพื้นฐานของตนเองนี้ จะช่วยให้บุคคลมีอิสระและหลุดพ้นจากทัศนคติที่บิดเบือน และกรอบทางวัฒนธรรมที่จำกัดนั้นจะทำให้สามารถมีวาทกรรมที่เปิดกว้าง (open discourse) หลุดออกจากชุดความคิดเดิมและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการให้ความหมายของตนเองได้ ตัวอย่างหนึ่งของการใช้การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การตั้งคำถามกับตนเองว่าสิ่งที่เราทำอย่างนี้คืออย่างไรรู้สึกอย่างไรมีรากฐานมาจากอะไร เราเชื่ออย่างนั้นจริงๆ หรือไม่ เราคิดและรู้สึกอย่างไรเป็นอิสระหรือถูกครอบงำด้วยชุดความคิดบางอย่างหรือไม่

3. การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล (rational discourse) Mezirow (2003) ให้ความเห็นว่า การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนชุดความคิดหรือกระบวนทัศน์ ซึ่งบทสนทนา (discourse) ในที่นี้ คือ การแลกเปลี่ยนทางความคิดเพื่อตรวจสอบ ความเชื่อ ความรู้สึกและคุณค่าต่างๆ ของกันและกัน ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลนี้ เราจะต้องทำความเข้าใจและตั้งคำถามเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่ง Mezirow เสนอว่าคุณคนจะต้องมีความสามารถในเชิงการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานสองประการจึงจะสามารถทำการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระได้อย่างแท้จริง คือ

1. การมีความสามารถในการใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองอย่างมีวิจารณญาณ (critically self-reflective) ได้
2. การมีความสามารถในการตัดสินอย่างใคร่ครวญ (reflective judgment) ในระหว่างการกระบวนกรแลกเปลี่ยนความคิดเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ (critical- dialectical discourse) คือ การประเมินความเหมาะสมของข้อสรุปพื้นฐานและความคาดหวังในระดับลึกที่เป็นพื้นฐานของความคิด ความเชื่อ คุณค่าและความรู้สึกของทั้งตนเองและบุคคลอื่นในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลได้

ดังนั้น การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลจึงเป็นทั้งเครื่องมือที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้สู่การปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงทางความคิดและเป็นเครื่องมือที่จะตรวจสอบความถูกต้องของกรอบอ้างอิงทางความคิดที่สร้างขึ้นใหม่ด้วยดังที่ Mezirow สรุปไว้ว่า

“...เมื่อความรู้คือความเชื่อ คุณค่าและข้อตัดสินใจได้ถูกสร้างขึ้น โดยผ่านกระบวนการของการแลกเปลี่ยนอย่างมีวิจารณญาณ โดยการสังเคราะห์ทัศนะต่างๆ และหลักฐานที่ปรากฏอยู่ทั้งหมดแล้วก็ยอมเป็นไปได้ที่เราจะสรุปว่าข้อตัดสินใจหรือการตีความบางประการมีความถูกต้องแม่นยำกว่าข้อสรุปอื่นๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานหรือความรู้เท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ และเราก็ยังน่าจะพอใจได้ระดับหนึ่งด้วยการตัดสินใจและข้อสรุปนั้นจะสามารถชี้้นำการกระทำของเรา จนกว่าจะมีทัศนะหลักฐานหรือข้อโต้แย้งใหม่เกิดขึ้นและได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ (critical dialectical discourse) แล้วด้วยลักษณะนี้ ข้อสรุปทั้งหมดก็จะคงเปิดกว้างต่อโอกาสที่จะถูกประเมินและตรวจสอบจากกลุ่มที่ใหญ่และหลากหลายขึ้นได้อยู่เสมอ” (MEZIRROW, 2004)

กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง Mezirow มองกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงว่ามักเริ่มต้นจากการพบกับความขัดแย้งที่ทำให้ต้องทบทวนกระบวนการทัศนของตนเองใหม่และพัฒนาต่อมาตามขั้นตอนต่างๆ

#### 4.3 กระบวนการที่นำไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

แนวคิดนี้เสนอว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในหนทางใดหนทางหนึ่งใน 4 แบบ ดังที่ Mezirow (2004) อธิบายการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากวิธีใดวิธีหนึ่งใน 4 วิธีนี้ ประกอบด้วย 1) การพิจารณาชุดความคิดเดิมที่มีอยู่ 2) การเรียนรู้จากชุดความคิดชุดใหม่ 3) การเปลี่ยนมุมมอง (point of view) 4) การเปลี่ยนแปลงจิตนิสัย หรือความเคยชินทางความคิด (habit of mind) และได้ให้นิยามความหมายของ “การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” (transformative learning) ว่าเป็น การเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจากชุดความคิด (frame of reference) เพื่อจัดการกับปัญหา ชุดความคิดได้แก่ ชุดของฐานคติที่มีอยู่เดิม ความคาดหวัง ความรู้สึกด้านจิตใจ มุมมองต่อการให้ความหมาย เพื่อที่จะทำการสรุปเลือก เปิดสะท้อนเป็นชุดความคิดเดิมเพื่อนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง

ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การมองการเรียนรู้ในบริบทของผู้ใหญ่ที่เป็นผู้เรียนในระดับลึก ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับที่มากกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรม หรือการเพิ่มปริมาณของความรู้ Berger (2003 อ้างถึงใน ธาวิณี สุพุทธิกุล, 2550: 7; หลุยส์ อนุสรราชกิจ, 2549)

กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนในรูปแบบของการให้ความหมายของบุคคลที่มี การต่อสิ่งใหม่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการ เปลี่ยนแปลง จึงไม่ใช่การเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความรู้สึกแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ที่เป็น วิธีการ

Cranton (2002) ได้ศึกษาพบว่า วิธีการและกิจกรรมที่จะช่วยให้กระบวนการในการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลงแต่ละช่วงเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างสถานการณ์ที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
- 2) การระบุความเชื่อเบื้องต้นของตนเอง
- 3) การใคร่ครวญตนเองอย่างมีวิจารณญาณ
- 4) การเปิดมุมมองของตนต่อกรอบการมองโลก
- 5) การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- 6) การปรับมุมมองความเชื่อที่มีอยู่แต่เดิม
- 7) การปฏิบัติตนตามความเชื่อใหม่

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะวิธีการหรือกิจกรรมใดๆ ก็ตามไม่สามารถยืนยันได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการจึงต้องสร้างสมดุลระหว่างการท้าทาย และการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเวลาที่เหมาะสมและความต้องการ เพราะผู้เรียนจะเป็นผู้ เลือกว่าตนเองว่าต้องการจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่

นอกจากนี้ Mezirow (2000: 34-36) ได้เสนอว่า การเรียนรู้โดยการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์จะ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เปลี่ยนชุดความคิดของตนเอง โดยใช้การวิพากษ์และ วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีต ความเชื่อ สมมติฐาน หรือแนวคิดที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวในแง่มุมที่ต่าง ไปจากเดิม โดยนำเสนอกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนดังนี้

1. การเกิดประสบการณ์ที่ขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงทางความคิดหรือมุมมองเดิมที่ไม่สามารถ อธิบายได้ด้วยกรอบอ้างอิงทางความคิดเดิม (disorienting dilemma) เป็นขั้นแรกของการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดย Mezirow มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะเริ่มต้นได้ดีเมื่อต้องเผชิญ กับความยุ่งยากในชีวิต และเมื่อเริ่มต้นขึ้นกระบวนการต่างๆ ในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นตามมาได้ง่าย เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ

2. การตรวจสอบตนเอง (self-examination) เป็นการตรวจสอบกรอบความเชื่อที่ตนเองยึดถือปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเอง มองเห็นตนเองกับสิ่งแวดล้อมรวมถึงมุมมองที่ตนเองมีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งในกระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้ทบทวนได้เห็นภาพระบบความคิดของตนเอง ซึ่งเป็นระบบภายในที่จะแสดงออกสู่ภายนอก เช่น การเกิดความรู้สึกที่รุนแรงเช่นโกรธवादกลัวรู้สึกผิด อับอาย ทำให้เกิดการสำรวจตนเอง

3. การใคร่ครวญและประเมินข้อสรุปของตนเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ (critical assessment) เป็นการประเมินความเชื่อเบื้องต้น (assumption) ของตนเอง หลังจากการตรวจสอบตนเองด้วยอาศัยวิธีการวิพากษ์ความเชื่อเบื้องต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดมุมมองและทัศนคติส่วน

4. การยอมรับร่วมกันในประสบการณ์ที่คล้ายกัน (recognition that others have shared similar transformations) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เช่น การสนทนา การร่วมวิพากษ์สถานการณ์ต่างๆ กับผู้ที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน ด้วยการใช้ประสบการณ์เดิมของตนเพื่อให้ได้ประสบการณ์ใหม่และความเข้าใจที่เกี่ยวข้องในประเด็นของการสนทนาหรือการวิพากษ์นั้นๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกับการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

5. การค้นหาทางเลือกบทบาทใหม่ของตน (exploration of new roles or actions) ขั้นตอนนี้เกิดจากความเข้าใจในการยึดถือปฏิบัติของตนเองและกลุ่ม ตลอดจนสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ส่งผลให้เกิดการค้นหาทางเลือกใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ รวมไปถึงการเกิดการสำรวจบทบาทความสัมพันธ์และการกระทำต่างๆ ใหม่ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินชีวิตที่เคยยึดถือไว้มีความเหมาะสม

6. การวางแผนการปฏิบัติ (development of a plan for action) เป็นขั้นตอนการวางแผน หลังจากการประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

7. การศึกษาหาความรู้และทักษะที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผน (acquisition of knowledge and skill for implementing the plan) เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มจะศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

8. การทดลองปฏิบัติตามแผนและประเมินผลย้อนกลับ (tryout of the plan) เป็นการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งในระหว่างปฏิบัติและหลังปฏิบัติการ ควรมีการติดตามประเมินผล

ควบคุมไปด้วย ส่งผลให้เกิดการแก้ไขปรับเปลี่ยนได้ทันเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่างๆ รวมทั้ง เพื่อแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่วางไว้

9. การพัฒนาความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติตามบทบาทใหม่ (development of competence and self-confidence in new roles) ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้น เมื่อ บุคคลหรือกลุ่มสามารถปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ โดยจะมีความเชื่อมั่นต่อ ความคิดความเชื่อใหม่ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์กับสังคมหรือผู้เกี่ยวข้องในแนวทางใหม่ ซึ่งทำให้เกิดการ ปฏิบัติตามแนวทางใหม่

10. การบูรณาการมโนทัศน์ใหม่เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต (reintegration into life on the basis of new perspectives) หลังจากเมื่อบุคคลหรือกลุ่มมีความเชื่อมั่นจะผสมผสานสิ่งใหม่เข้าสู่วิถี ชีวิตบนพื้นฐานของแนวคิดใหม่ โดยเมื่อถึงขั้นตอนนี้ ความยั่งยืนของการกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้น การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตนเองหรือสังคม โดยจะมีการทบทวนอย่างรอบคอบอย่างขั้นตอน นำไปสู่การปรับเปลี่ยนสู่ทัศนคติ ความคิดและการปฏิบัติใหม่ได้ในที่สุด

จากความหมายและขั้นตอนทำให้อธิบายได้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็น กระบวนการที่บุคคลได้เปลี่ยนชุดความคิดเดิมที่เคยยึดถือให้ เช่น ทัศนคติ ค่านิยม หรือนิสัยต่าง ๆ ไป เป็น ชุดความคิดใหม่ที่มีครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบด้วย ประสบการณ์ ความรู้ ค่านิยม ความเชื่อ อันเป็นพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวของบุคคลที่จะสามารถ เปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นในการพัฒนาชุดความคิดซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคคล ด้วยการทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ด้วยการมองภาพของตนเองผ่านประสบการณ์ในอดีต และการวิพากษ์ถึง เรื่องราวนั้น ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนชุดความคิดได้ จึงเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ร่วมกันในการพัฒนา กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยด้านกระบวนการพัฒนาครู

วิภา ก้วยสมบุญ (2547) ได้นำแนวคิดการชี้แนะมาใช้ในการพัฒนากระบวนการชี้แนะทาง ปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา ซึ่ง กระบวนการนี้ ประกอบด้วยพัฒนาการคิดสะท้อน 4 ด้าน คือ 1) การคิดสะท้อนขณะปฏิบัติงาน

2) การคิดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแล้ว 3) การคิดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในอนาคต และ 4) การปฏิบัติงานตามแผนที่ได้จากการคิดสะท้อน ผลจากการทดลองใช้กระบวนการนี้ พบว่า ครูมีทักษะในด้านการคิดสะท้อนการปฏิบัติงานของตน ทำความกระจ่างในเป้าหมายการศึกษา และการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายการศึกษาสูงขึ้น

หญิง อนุสรราชกิจ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาเด็กอย่างใคร่ครวญเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและการปฏิบัติงานของครูการศึกษาปฐมวัย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาเด็กอย่างใคร่ครวญสำหรับครูปฐมวัย 2. ศึกษาผลการปรับเปลี่ยนมุมมองและการปฏิบัติของครูที่เข้าร่วมกระบวนการจัดการเรียนรู้ฯ ที่สร้างขึ้นใน 3 ด้าน คือ ต่อตนเอง ต่อเด็กและต่อผู้อื่น ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ ครูระดับปฐมวัย จำนวน 3 คน โดยใช้การวิจัยแบบคุณภาพแบบมีการแทรกแซง พบว่า

1. กระบวนการจัดการเรียนรู้อิงตามแนวคิดการศึกษาเด็กอย่างใคร่ครวญสำหรับครูการศึกษาปฐมวัยส่งเสริมให้เด็กรู้ตัวเอง รับรู้ความจริงในปัจจุบัน มีสติ และส่งผลให้ครูสามารถรับรู้เด็กได้อย่างเป็นธรรมชาติตามจริงเป็นกระบวนการที่บูรณาการทั้งสามส่วนของชีวิต คือ ความรู้ วิชาชีพ และจิตวิญญาณ และประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การเปิดใจรับรู้ ยอมรับทั้งตนเองและผู้อื่น 2) การพัฒนาภายในตนเองด้วยการฝึกสติ สมาธิประสาทสัมผัส การรู้เท่าทันปัจจุบัน 3) การศึกษาเด็กที่เน้นการสังเกตเด็กและการใคร่ครวญในชีวิตประจำวัน และ 4) การสะท้อนการเรียนรู้ วิพากษ์ประสบการณ์เดิมนำสู่การเกิดประสบการณ์ใหม่

2. การปรับเปลี่ยนมุมมองและการปฏิบัติของครู 3 คน ที่มีลักษณะการเรียนรู้ที่ต่างกัน มีการปรับเปลี่ยนต่างกัน คือ 1) ครูที่ใช้ความรู้สึก เชื่อมโยงการเรียนรู้จากใจ โดยเรียนรู้ผ่านความงามของศิลปะ มาสู่การปฏิบัติทางกาย การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง มีการปรับเปลี่ยนที่เด่นชัด คือ การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติต่อเด็กที่เกิดขึ้นโดยเกิดขึ้นสนทนาจากใจ ไม่รู้ตัว ในภาวะที่ใจนิ่งและสอดคล้องที่พอดีกับเด็ก 2) ครูที่ยึดมั่นกับความคิดของตนเอง การปรับเปลี่ยนปรากฏในเรื่องการเข้าใจตนเอง และไม่ปรากฏการปรับเปลี่ยนในด้านที่เกี่ยวข้องกับเด็กและผู้อื่น และ 3) ครูที่เป็นนักปฏิบัติ เชื่อมโยงการเรียนรู้จากกายเข้าสู่ใจ คือ เกิดความตระหนัก รับรู้ตนเอง เชื่อมโยงสู่การรับรู้เด็ก ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อเด็กและผู้อื่นตามการรับรู้ที่เกิดขึ้น



อรพรรณ บุตรกัตัญญ (2549) ได้นำแนวทางการชี้แนะมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผสมผสานการชี้แนะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการมี 4 ขั้น คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นประสานไมตรี ขั้นสร้างวิถีการเรียนรู้ และขั้นประเมินผล โดยขั้นสร้างวิถีการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 7 ขั้น คือ 1) การระบุปัญหา 2) การหาวิธีแก้ปัญหา 3) การวางแผนและการใช้ในชั้นเรียน 4) การนำผลการใช้มาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ 5) การหาวิธีการใหม่แทนวิธีการเดิมที่ไม่ได้ผล 6) การสะท้อนความคิด 7) การสรุปความรู้ ผลจากการทดลองใช้กระบวนการ พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของตนโดยมีการแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจโดยไม่มีเงื่อนไขต่างๆ มากขึ้น และมีการพึ่งพาตนเองเพื่อกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จสูงขึ้น

ชาโรณี ตรีวรัญญ (2550) ศึกษาการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษิตตามแนวทางการศึกษาผ่านบทเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของครูไทย และเพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวทางการศึกษาผ่านบทเรียน การวิจัยปฏิบัติเชิงปฏิบัติจริงโดยผู้ร่วมวิจัยเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 19 คน จากโรงเรียน 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษานาน 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวทางการศึกษาผ่านบทเรียน เป็นกระบวนการทำงานในการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทการทำงานจริงของตน ผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือร่วมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอนที่มีลักษณะเป็นวงจร ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายการศึกษาผ่านบทเรียน (2) การวางแผนบทเรียน (3) การสอนและการสังเกตในชั้นเรียน (4) การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน และ(6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ในการดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน ครูสามารถปรับขั้นตอนการดำเนินงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของตนได้ โดยยังคงรักษาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการไว้ ได้แก่ (1) การทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง (2) การกำหนดประเด็นการศึกษาผ่านบทเรียนที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน (3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน (4) การให้ผล

สะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน (5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู และ (6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้

Avalos (2011) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้รวบรวมและสังเคราะห์ความรู้จากบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่พิมพ์ในวารสาร Teaching and Teacher Education ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000-2010 จำนวน 111 บทความ แสดงให้เห็นถึง แนวโน้มในการนำการชี้แนะและกระบวนการคิดสะท้อนมาใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยใช้ผลสะท้อนกลับจากการบรรยายและการแลกเปลี่ยนมุมมองจากกลุ่ม รวมถึงการนำกระบวนการคิดสะท้อนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและความต้องการของครู ซึ่งการคิดสะท้อนจะช่วยสร้างอารมณ์ ความรู้สึกในการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้ในการคิดสะท้อน คือ การประเมินตนเอง และการสะท้อนแฟ้มสะสมงานของโรงเรียน ซึ่งในบริบทของไทยได้มีการนำการชี้แนะมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาครู

## 5.2 งานวิจัยด้านการพัฒนาชุดความคิดและคุณลักษณะของครู

สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ et al. (2554) ได้ศึกษา กรอบอ้างอิงทางความคิดของชุมชนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการศึกษา โครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับชุมชนศึกษากรณี: บ้านรางอีเม้ยและบ้านศาลาดิน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายกรอบการอ้างอิงทางความคิดของชุมชนที่เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่ออธิบายกรอบการอ้างอิงทางความคิดของชุมชนที่เกี่ยวกับโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับชุมชน รวมถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (transformative learning theory) ในการศึกษากรอบการอ้างอิงทางความคิด โดยพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หมู่ที่ 7 บ้านรางอีเม้ยและหมู่ที่ 3 บ้านศาลาดิน จังหวัดนครปฐม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การประยุกต์กระบวนการสนทนากลุ่ม (group dialogue) กับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow โดยการประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow ในศึกษานี้สามารถแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอนหลักๆ ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน 2) การสะท้อนกรอบการอ้างอิงทางความคิดที่มีอยู่ของชุมชน 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) การสะท้อนตนเองเชิงวิพากษ์ 5) การประยุกต์การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบการอ้างอิงทางความคิดเศรษฐกิจพอเพียง และ 6) การถอนตัวออกจากชุมชน ผลการศึกษาเบื้องต้น พบว่า

กรอบการอ้างอิงทางความคิดของชุมชนทั้งสองแห่งมีความสอดคล้องกันกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องของการรู้จักกิน รู้จักใช้ การประหยัดอดออม การลดละเลิกการเป็นหนี้เป็นสินและ อบายมุขทั้งปวง การพึ่งตนเองและการดำรงตนอยู่ภายใต้หลักคุณธรรมและจริยธรรม

สตรีเอวา จำปาร์ตัน (2557) ได้ศึกษารูปแบบกรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย 1.ศึกษาองค์ประกอบกรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2.สร้างรูปแบบกรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3.ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบกรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาองค์ประกอบ คือ นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 600 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ คือ นักศึกษาที่มีกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตต่ำสุด จำนวน 40 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ด้านการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความมุ่งมั่น ด้านวิธีการเรียนรู้ ด้านความท้าทาย ด้านการลงมือปฏิบัติจนเกิดผล ด้านความสงสัยใคร่รู้ ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ และด้านความเป็นพลวัต 2.รูปแบบกรอบใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรีเป็นผลมาจากการบูรณาการสังเคราะห์แนวคิดและการจัดการเรียนรู้ของทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ประกอบด้วย ทฤษฎีแห่งตนทางปัญญา ทฤษฎีการประมวลสารสนเทศ ทฤษฎีปัญญาสังคมการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ และการเรียนรู้โดยเน้นวิธีการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งมีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเสนอประสบการณ์รูปธรรม ขั้นสะท้อนคิด ขั้นสร้างแนวคิดขั้นฝึกปฏิบัติและขั้นสะท้อนกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) กรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มทดลองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่ากรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Sikorski (1991) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรใน 4 ประเด็น คือ ความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การใช้การพัฒนาบุคลากรของครู การรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลลัพธ์ของนักเรียน และเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประถมศึกษานับจำนวน 104 คน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจในช่วง ปี ค.ศ. 1985 – 1990 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ

วิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ดีที่สุดของเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร คือ การรับรู้ที่มีต่อผลลัพธ์ของนักเรียน เจตคติของครูได้รับอิทธิพลจากตัวแปรจำนวนปีที่เป็นครู

Midgley, Kaplan, and Middleton (2001)) ได้ศึกษา ความเชื่อของครูที่มีต่อมาตรฐานของครูในรัฐอริโซนา (standards for Arizona teacher) โดยศึกษาครูประถมศึกษากว่า 487 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาซานเมืองฟีนิกซ์ (Phoenix) เก็บข้อมูลด้วยการใช้ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการจัดกลุ่มสนทนา ผลการศึกษาแสดงว่า กลยุทธ์ของการพัฒนาที่สำคัญที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนได้แก่ การฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับการสอนจริง เนื้อหาและกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที ในชั้นเรียน การมีเวลาที่จะอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนคร



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาและเพื่อศึกษาผลของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ระยะที่ 2 (D1) การสร้างกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 1 การร่างกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ

#### ระยะที่ 3 (R2) การทดลองใช้กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 1 การเตรียมการเพื่อนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปใช้

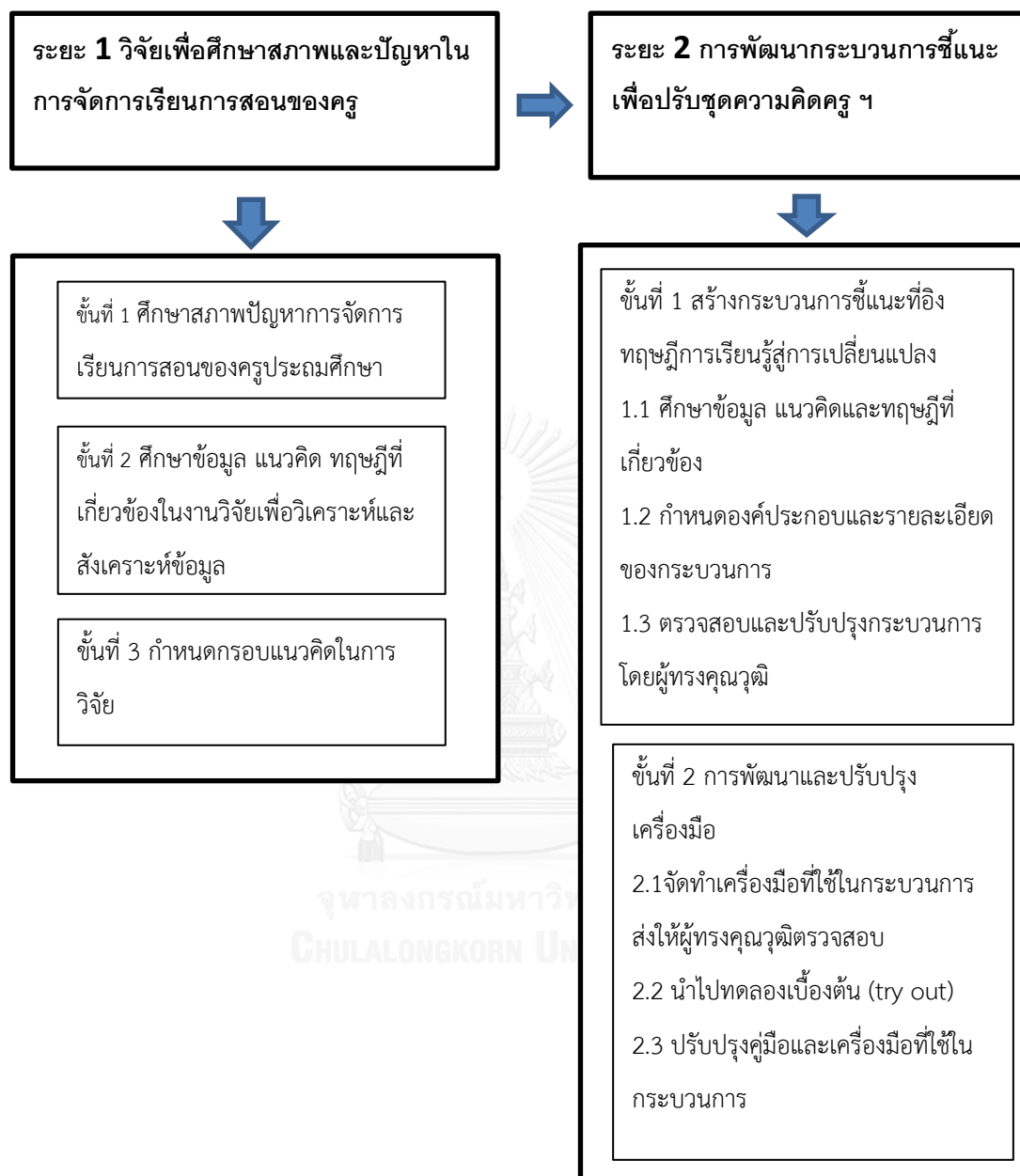
ขั้นที่ 2 การทดลองใช้กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

#### ระยะที่ 4 (D2) การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

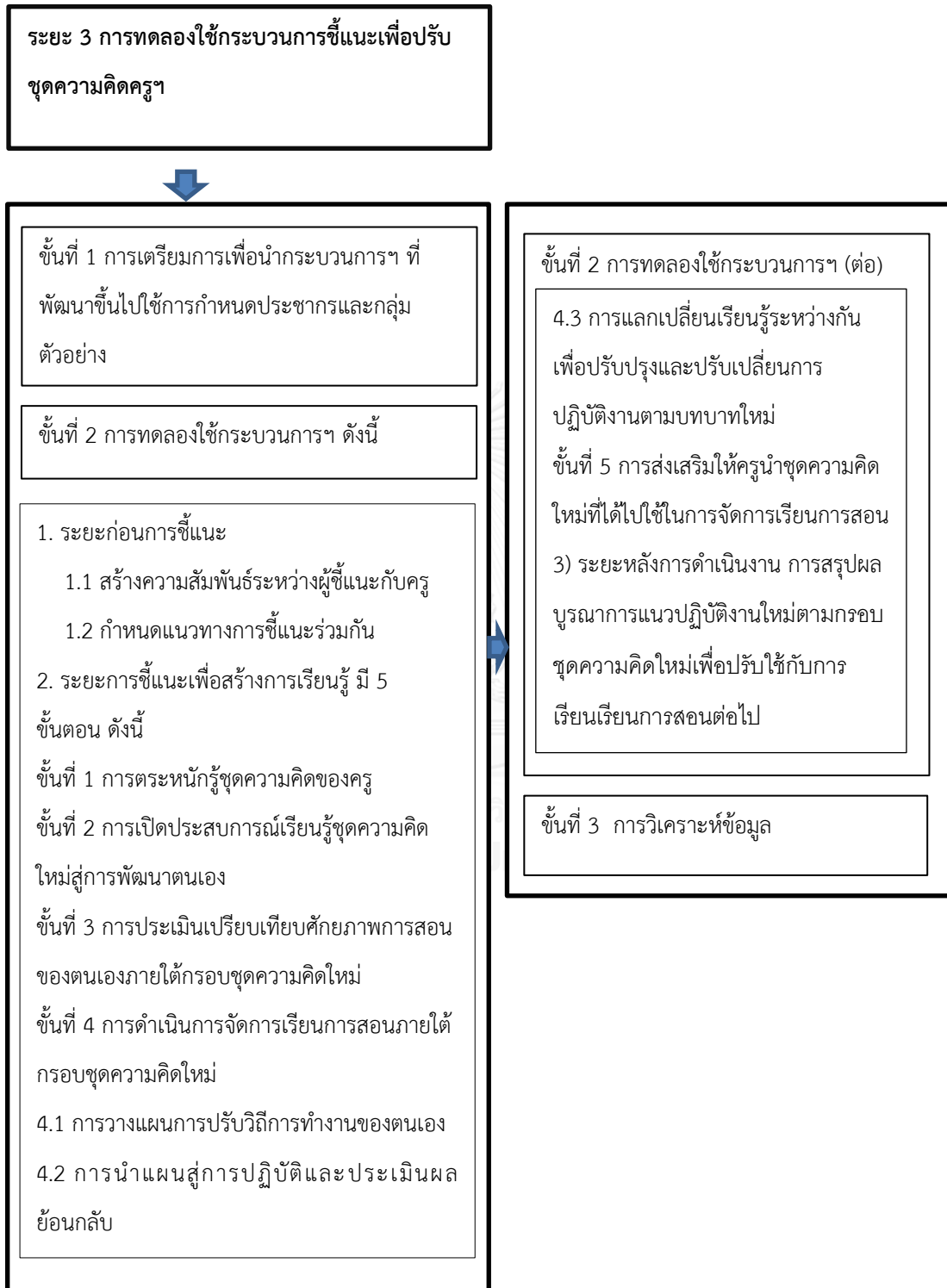
ขั้นที่ 1 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการ

ขั้นที่ 2 จัดทำกระบวนการฉบับสมบูรณ์

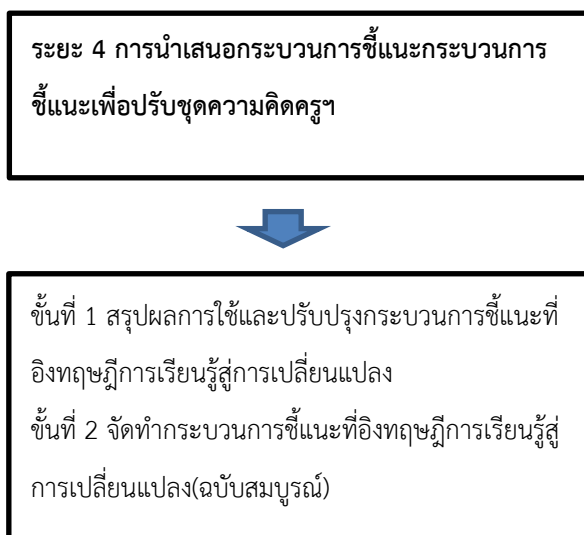
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 2 (ต่อ) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 2 (ต่อ) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 4 ระยะข้างต้น ดังนี้

### ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู

ในระยะนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู มุ่งประเด็นที่พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการเก็บรวบรวมข้อมูลการสอนของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

#### ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่มีผลมาจากชุดความคิดของครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู จากเอกสาร บทความ และการสังเกตการสอนในโรงเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 10 คน ในด้านความคิดและมุมมองของครู ก่อนเริ่มงานวิจัยด้านวิธีการสอนของครูและมุมมองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบงานวิจัย ได้ข้อมูลว่า ครูทุกคนให้ความเห็นตรงกันว่า การสอนแบบเดิมที่ครูเคยใช้ก็สามารถทำให้นักเรียนเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้นได้ทุกรุ่น หรือการสอนตามใจผู้ปกครองที่ต้องการให้ลูกหลานเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ ครูจึงใช้วิธีการสอนที่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาที่จะใช้



กับการสอบเข้าเรียนต่อเท่านั้น โดยครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนตามประสบการณ์ที่เคยสอนมา รวมถึงสอนตามเนื้อหาจากหนังสือเรียนที่สำนักพิมพ์ทั้งหลายจัดพิมพ์จำหน่าย

## ขั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด กระบวนการชี้แนะ และทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จากเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัยและสื่อต่างๆ ได้แก่

2.1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด (Mindset) และชุดความคิดของครู (Teacher Mindset) ที่เกี่ยวข้องใน ด้านการจัดการเรียนการสอนจากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำข้อมูลที่ได้มาสรุป ดังนี้

ชุดความคิดมี 2 ลักษณะ คือ

1) ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสามารถ สติปัญญา พรสวรรค์ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2) ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสามารถ สติปัญญา พรสวรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ในงานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาการปรับชุดความคิดของครูด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร บทความและงานวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปได้ว่า

**ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู** หมายถึง แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและต่อแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีที่มาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคติ และความเชื่อ ซึ่งครูใช้แนวความคิดเหล่านี้เป็นกรอบหรือแบบแผนในการมองสภาพการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเองในบริบทการสอนนั้นๆ ในที่นี้ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย

1) ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ

จัดการเรียนการสอนซึ่งชุดความคิดตามองค์ประกอบนี้มี 2 ลักษณะ คือ ชุดความคิดจำกัดที่เชื่อว่า คุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และชุดความคิดเติบโตที่เชื่อว่า คุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผู้วิจัยได้นำชุดความคิดใน 2 ลักษณะนี้มา กำหนดเป็นเนื้อหาที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1.1) แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ ความคิดที่ครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพในการเป็นครูของตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1.1) การยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องที่ทำการจัดการเรียน การสอนไม่ประสบความสำเร็จ

1.1.2) การเชื่อมั่นในความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอน ของตนเอง

1.1.3) การเชื่อมั่นในตนเองว่าปัญหาและอุปสรรคทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้ (ไม่ท้อถอย)

1.1.4) การเฝ้หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2) แนวความคิดต่อนักเรียน คือ ความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.2.1) การเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถ พัฒนาได้

1.2.2) การเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้ แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

1.2.3) การเข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน

1.2.4) การเข้าใจปัญหาและเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ของนักเรียนสามารถแก้ไขได้

1.2.5) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนจะทำให้เกิดการ เรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน

1.2.6) การตระหนักถึงอุปสรรคในการเรียนรู้ของนักเรียน คือ ความกลัวความผิดพลาดและความอาย

1.2.7) การตระหนักว่านักเรียนทุกคนมีความพยายามและความ

กระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้

2) ชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยแสดงออกมาเป็นในพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ครูแสดงออกขณะดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่

2.1) แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1.1) การตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน

2.1.2) การตระหนักถึงการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2) แนวความคิดในการปฏิสัมพันธ์หรือตอบสนองต่อนักเรียนในขณะสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.2.1) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

ภาพที่ 3 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน



### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ (Coaching)

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ ความหมายของการชี้แนะ ขั้นตอนการชี้แนะ สมรรถภาพการชี้แนะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ พบว่า สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (personal attributes) ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีหลักการที่เน้นให้ผู้รับการชี้แนะซึ่งในที่นี้ คือ ครู สามารถเป็นผู้ชี้นำตนเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ชี้แนะ (coach) ซึ่งทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิด การพัฒนาและนำไปสู่การสร้างความรู้ให้เกิดภายในตนเอง ทั้งยังเป็นวิธีการกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถได้ตรงถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนการนำไปสู่พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทำให้เกิดมโนทัศน์ ความคิดหรือความเชื่อใหม่และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำรูปแบบวิธีการในการชี้แนะหลายๆ วิธีการมาใช้ในกระบวนการ เช่น การเห็นแบบอย่าง (modeling) การชี้แนะระหว่างเพื่อน การชี้แนะทางปัญญาโดยการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มครู รวมไปถึงการชี้แนะแบบสะท้อนคิดเพื่อให้ครูมองเห็นตนเอง

### 2.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory)

ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเรียนการสอนจากเอกสาร หนังสือ บทความและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำข้อมูลที่ได้มาสรุป ดังนี้ กรอบแนวคิดการเรียนรู้ที่อธิบายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากบุคคลเริ่มตั้งคำถามและแสวงหาประสบการณ์จากแหล่งความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพื้นฐานความเชื่อเดิมของตนเอง ด้วยการตั้งคำถามถึงเหตุผลที่มาของความเชื่อที่ตนเองยึดถือใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยใช้การวิพากษ์เชิงวิเคราะห์กับเหตุผลและความเชื่อเดิมของตน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและการเรียนรู้กรอบการดำเนินงานใหม่ๆ ต่อไป

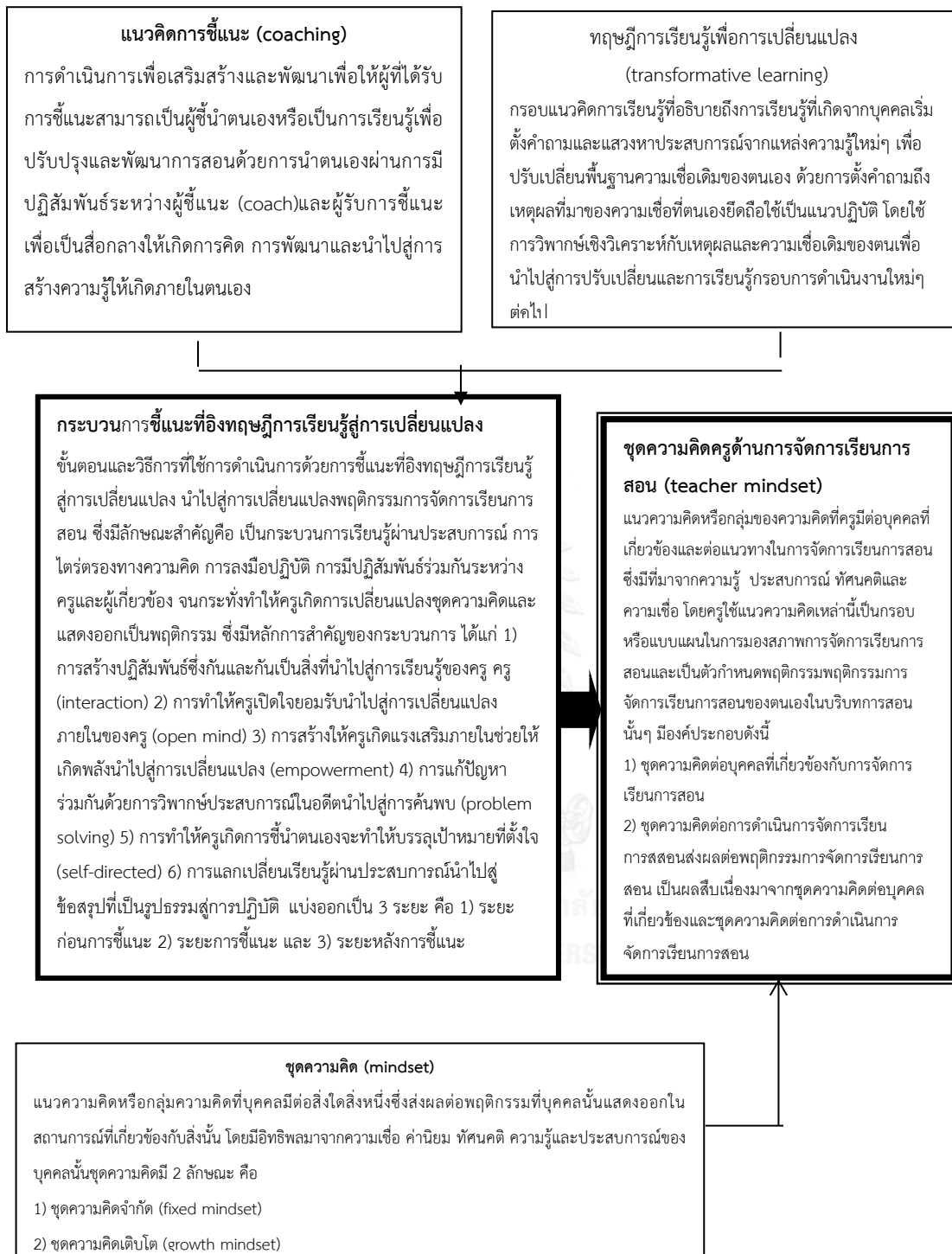
### 2.1.4 การฝึกฝนและพัฒนาตนเองของผู้วิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาและฝึกฝนตนเองในการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆ ด้วยการดำเนินการดังนี้

- 1) การสังเกตการสอนและสัมภาษณ์ครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียน เพื่อฝึกฝนการตั้งคำถามและการวิเคราะห์คำตอบของครู เพื่อให้ทราบถึงชุดความคิดของครูแต่ละคน
- 2) การฝึกชี้แนะกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อฝึกคิดเกี่ยวกับการตั้งคำถามสำหรับใช้ในการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู
- 3) การลงทะเบียนเรียน อบรม เข้าร่วมประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ชุดความคิด การสร้างเครื่องมือทางจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมเรื่อง Adaptive Mindset ที่จัดโดย บริษัทปลูกรัก การสมัครเป็นสมาชิกของ Mindset Works เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาชุดความคิด การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาไปใช้ในการประจูดประกายครู ที่จัดขึ้นที่ เทศบาลตำบลบางทราย อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2557 การเข้าร่วมอบรมการสร้างเครื่องมือทางจิตวิทยาและการวิจัยคุณภาพ ของ สำนักวิทยการทางปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เป็นเวลา 3 วัน ตั้งแต่วันที่ 23- 25 มิถุนายน พ.ศ. 2556
- 4) ศึกษาวิธีการ เทคนิคในการชี้แนะเพิ่มเติมจากการศึกษาหนังสือ เอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ รวมทั้งเข้าร่วมเรียนรู้ โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง coaching and mentoring ที่จัดขึ้นโดย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ขั้นที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหลักการ ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาข้อมูลมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ดังที่นำเสนอในแผนภาพที่ ดังนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับร่าง ดังนี้

### ขั้นที่ 1 การสร้างกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

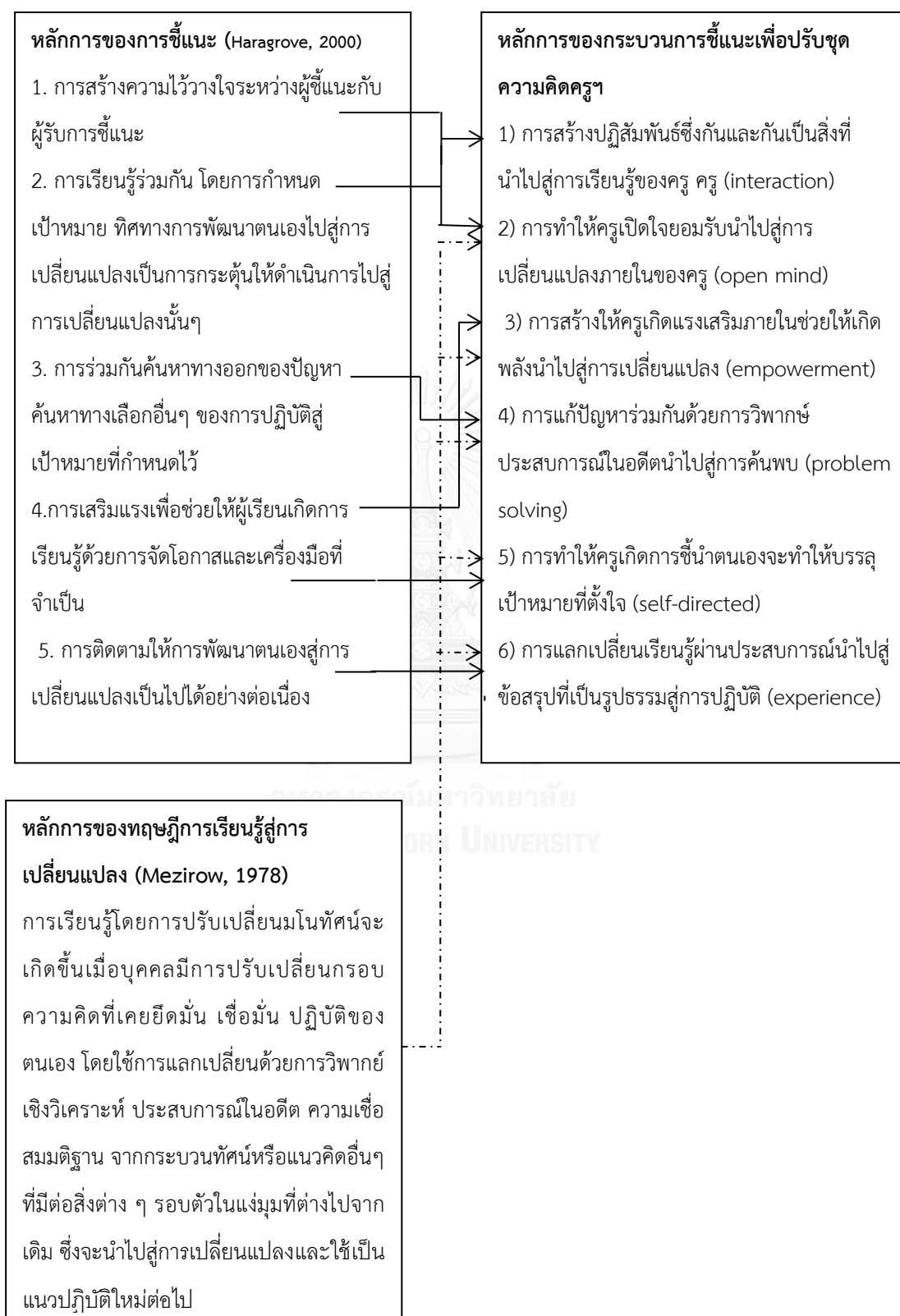
#### 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1

การพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปมาจากหลักการของแนวคิดการชี้แนะและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง นำมาสู่การสร้างหลักการของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดฯ ได้ 6 หลักการ

ดังแสดงรายละเอียดในแผนภาพดังนี้

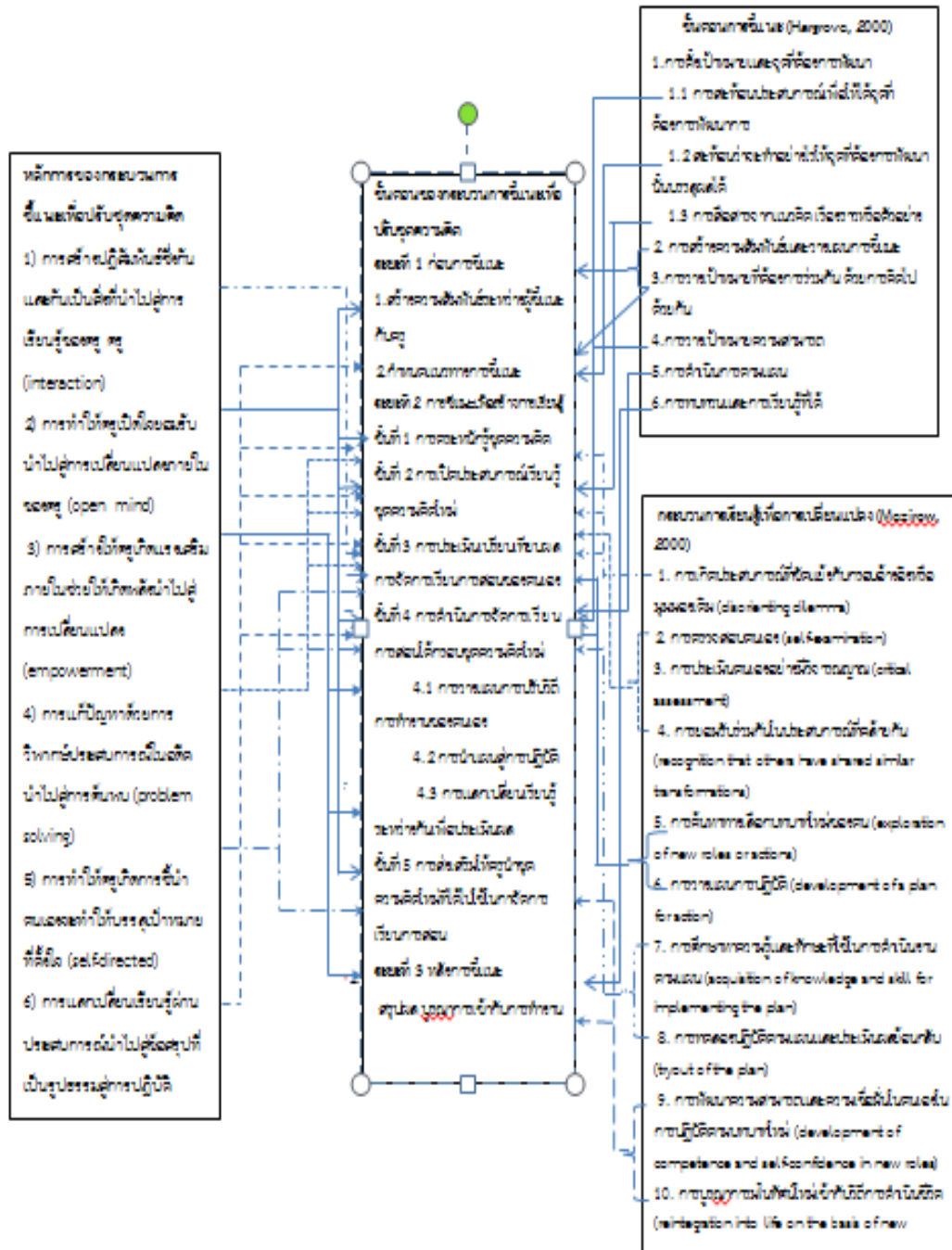


ภาพที่ 5 หลักการของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ



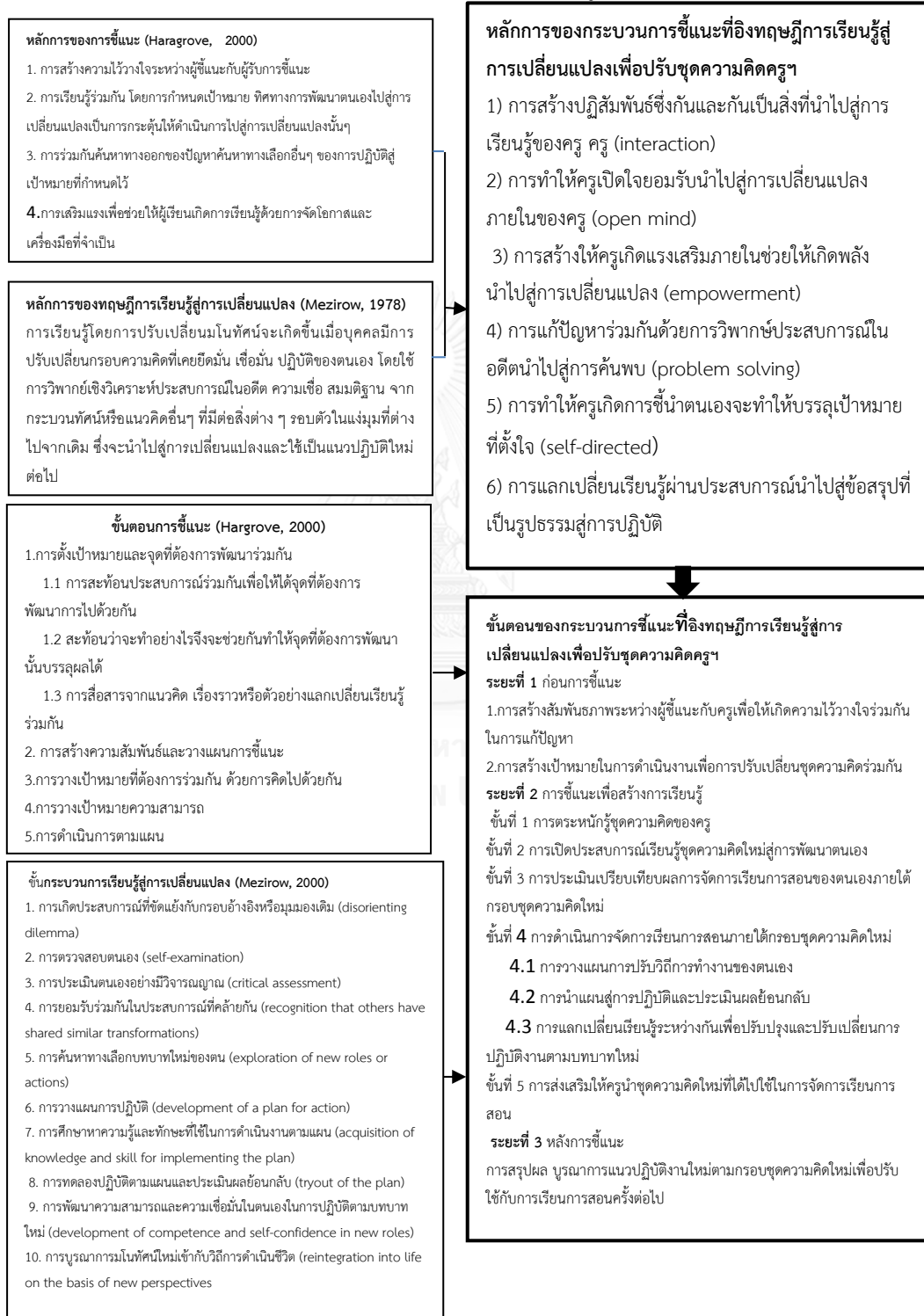
จากหลักการนำมาสู่การกำหนดขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้ดังนี้

ภาพที่ 6 แสดงการกำหนดขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ



จากหลักการ ขั้นตอนนำมาแสดงกรอบแนวคิดของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้  
ดังนี้

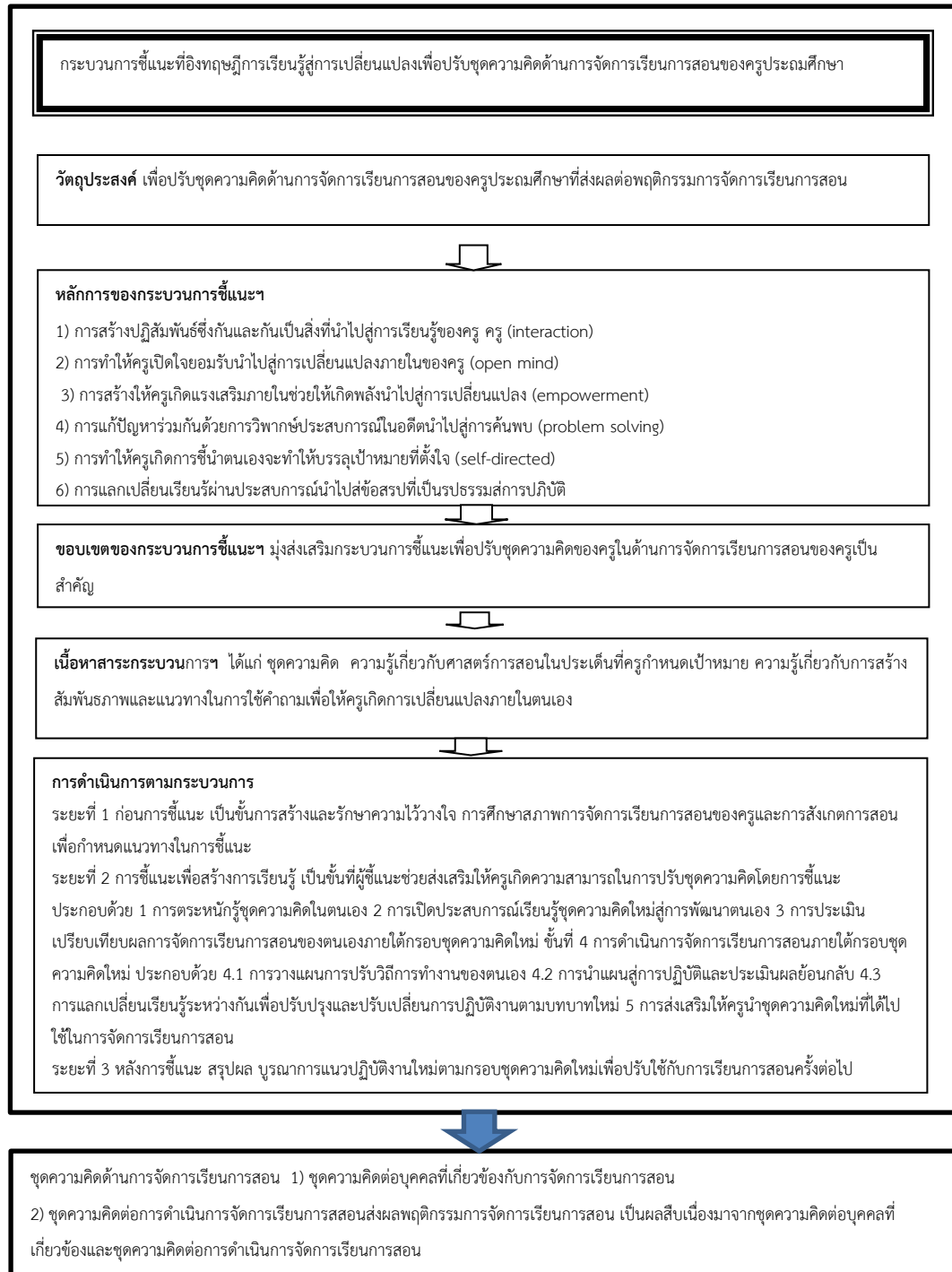
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ



## 1.2 กำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดของกระบวนการ

จากการสังเคราะห์หลักการและขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะฯ นำมาพัฒนากระบวนการ

ชี้แนะฯ ฉบับร่าง ได้ตั้งแผนภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 8 กระบวนการชี้แนะฯ ที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับร่าง

นำกรอบแนวคิดของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษามาเป็นแนวทางในการเขียนแผนการจัดกิจกรรม โดยใช้หลักการและขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการ เป็นแผนการจัดกิจกรรมจำนวน 7 แผน แบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย 1) ระยะก่อนการชี้แนะ จำนวน 1 แผน 2) ระยะการชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน และ 3) ระยะหลังการชี้แนะ จำนวน 1 แผน

### 1.3 การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ

ในการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยได้จัดทำร่างแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้ผู้ชี้แนะได้นำไปใช้ประกอบการชี้แนะและนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และคู่มือประกอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง จากนั้นปรับปรุงแก้ไขกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ตามข้อเสนอแนะ

#### 1.3.1 การให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ประกอบด้วย เอกสารกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และเอกสารประกอบกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การชี้แนะ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ทำ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องขององค์ประกอบในกระบวนการและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงกระบวนการ นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงกระบวนการฉบับร่าง

ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สรุปว่า รายละเอียดกระบวนการและเอกสารประกอบกระบวนการนั้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ทุกรายการประเมินสามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ เพื่อพัฒนาเป็นกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาสำหรับนำไปทดลองปฏิบัติกับครูกลุ่มเป้าหมาย ในองค์ประกอบต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

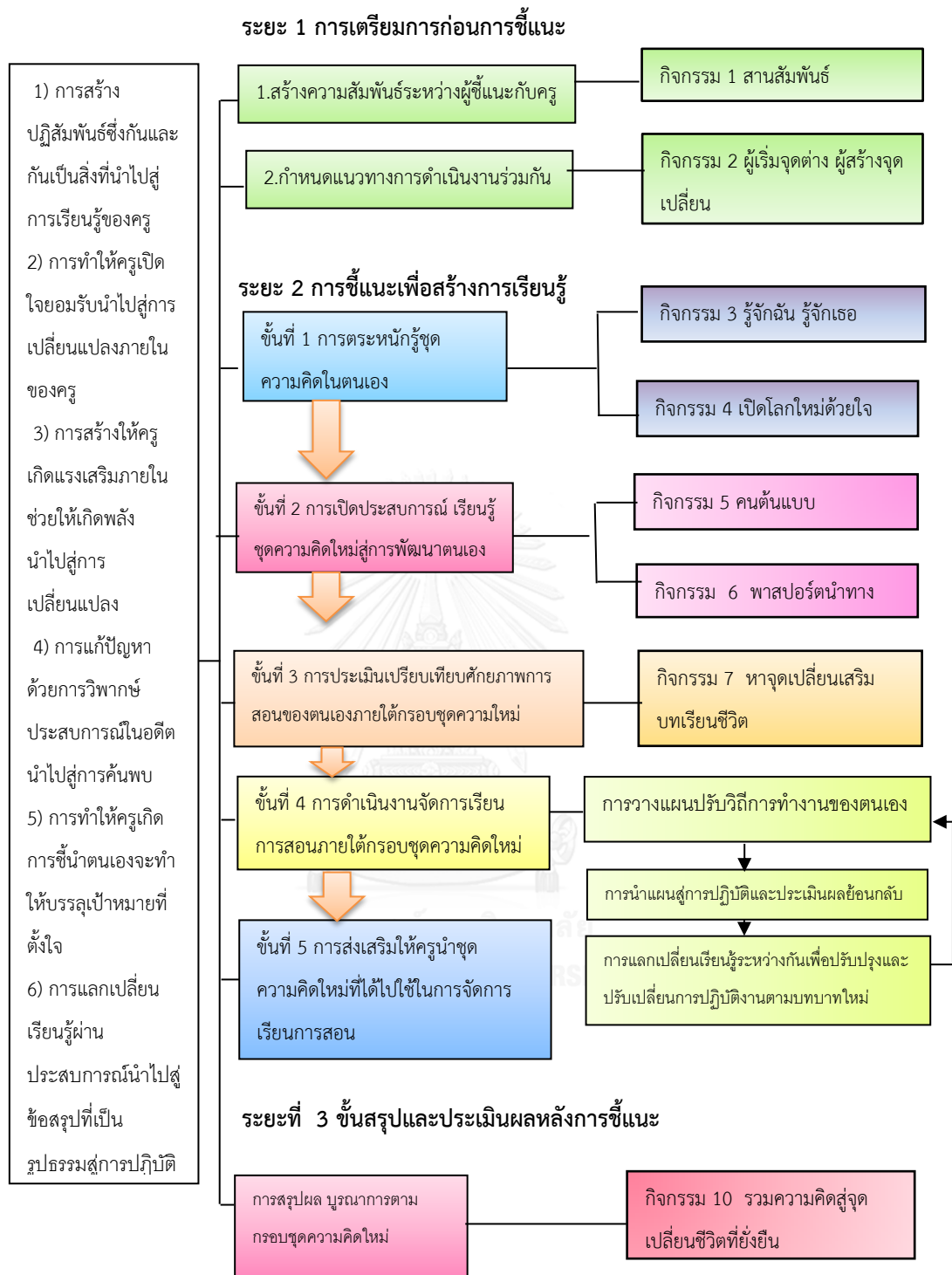
ตารางที่ 3 การปรับปรุงกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ข้อสังเกตของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
1.กิจกรรมในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ	1. วัตถุประสงค์ในบางกิจกรรมยังไม่ชัดเจน	เขียนวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมใหม่ และระบุวัตถุประสงค์ให้ประมินผลได้
	2. เวลาทำกิจกรรมควรจะมีความสัมพันธ์กัน	1. ปรับแผนการจัดกิจกรรมและปรับกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น 2. เพิ่มเติมเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมให้มีความเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง
	3. การใช้ครูที่เป็นต้นแบบ	ศึกษาและปรับกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับครูต้นแบบนำมาที่นำมาเป็นแบบอย่าง
	4. ในบางกิจกรรมควรจะต้องใช้ใบงานเพื่อเป็นการเก็บข้อมูล	เพิ่มใบงานในกิจกรรม
2. ทฤษฎีที่ใช้ในกระบวนการ	ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในเป็นกระบวนการภายในของบุคคลที่ต้องใช้เวลาจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลง	ใช้แนวคิดการชี้แนะเป็นตัวกระตุ้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น
3. เนื้อหาในกระบวนการ	เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอนหายไป	นำมาเพิ่มเติมเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมและเนื้อหาที่ผู้ชี้แนะใช้ในการชี้แนะครู

ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ การเริ่มกิจกรรมควรจะให้เวลาในการเตรียมตัว  
ครูให้มีความผ่อนคลาย และแนะนำแนวทางในการเก็บข้อมูลของผู้ชี้แนะว่าให้มีวิธีการที่หลากหลาย  
มากกว่าการสังเกต

จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงและสรุปเป็นกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ (ฉบับ  
ร่าง) เพื่อให้เห็นภาพของการจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอน นำเสนอได้ดังแผนภาพ





ภาพที่ 9 กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ



## ขั้นที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดชุดความคิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องชุดความคิดครูและคุณลักษณะของครูจากหนังสือ เอกสารและบทความทางวิชาของนักการศึกษาจากต่างประเทศและในประเทศไทย เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือ แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นตัวบ่งชี้ในการสังเกตการปรับเปลี่ยนชุดความคิดที่เกิดขึ้นกับครูกลุ่มเป้าหมาย แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู

องค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน	ตัวชี้วัด	ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)
1.แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู ความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน	1.1 การยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องที่ทำกรจัดกาเรียนการสอนไม่ประสบความสำเรีจ	1.1 การไม่ยอมรับข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	การยอมรับและพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง
	1.2 การเชื่อมั่นในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	การขาดความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	การเชื่อมั่นในความสามารถในการจัดการเรียนสอนของตนเอง
	1.3 การเชื่อมั่นในตนเองว่าปัญหาและอุปสรรคทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ (ไม่ท้อถอย)	การขาดความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเข้าใจปัญหา พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหา
	1.4 การเฝ้หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	การไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงและไม่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่	การเฝ้หาความรู้ นำเพื่อพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4 (ต่อ) ตัวชี้วัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู

องค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน	ตัวชี้วัด	ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
2.แนวความคิดของครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน	2.1 การเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้	การเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	การเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีความสามารถที่สามารถพัฒนาได้	
	หมายถึง ความคิด ความเชื่อของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน	2.2 การเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน	การเชื่อว่านักเรียนมีสติปัญญาที่ติดตัวมาแต่เกิดพัฒนาไม่ได้	การเชื่อว่าสติปัญญาของนักเรียนสามารถพัฒนาได้
		2.3 การเข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน	การเข้าใจว่านักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่เท่ากัน	การเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
		2.4 การเข้าใจปัญหาและเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนสามารถแก้ไขได้	การไม่สนใจปัญหาและเหตุผลของพฤติกรรมที่นักเรียนกระทำ	การเข้าใจการกระทำของนักเรียนและหาสาเหตุของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุง
		2.5 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน	การสร้างโอกาสไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แต่เป็นการเพิ่มภาระงานให้ครู	การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถจะส่งผลให้ของนักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้
		2.6 การตระหนักถึงอุปสรรคในการเรียนรู้ของนักเรียนคือ ความกลัวความผิดพลาดและความอาย	การไม่สนใจนักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่	การเชื่อว่าสร้าง ความมั่นใจให้กับนักเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
		2.7 การตระหนักว่านักเรียนทุกคนมีความพยายามและความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้	การไม่เชื่อว่านักเรียนมีทักษะในการหาความรู้ด้วยตนเอง	การเชื่อว่านักเรียนมีทักษะในการหาความรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 4 (ต่อ) ตัวชี้วัดชุดความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน	ตัวชี้วัด	ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)
3.บทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประกอบด้วย			
1.บทบาท หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครู	1.1 การตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตน ด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน	1.การตระหนักถึงการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนแต่ปรับเปลี่ยนไม่ได้ 2.การเชื่อว่าวิธีการสอนของตนเองของตนเองที่ดีที่สุด 3.การเชื่อว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการสอนเดียวกัน 4.การเชื่อว่ากิจกรรมที่ครูคิดขึ้นนั้นเหมาะสมกับนักเรียนทุกคน 5.การเชื่อว่านักเรียนเรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ครูจัดเพียงพอ	1.การตระหนักว่าการวางแผนการสอนนั้นต้องแสดงถึงการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล 2.การเชื่อว่าถ้าปรับปรุงการสอนโดยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น 3.การเชื่อว่าการเลือกวิธีการสอนจะต้องคำนึงถึงความหลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน 4. การตระหนักว่าการดำเนินการการเรียนการสอนนั้นต้องมีหลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียน 5.การตระหนักถึงการส่งเสริมให้นักเรียนหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง

ตารางที่ 4 (ต่อ) ตัวชี้วัดชุดความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน	ตัวชี้วัด	ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)
			ด้วยตนเอง
		6.การใช้การวัดและประเมินผลตามรูปแบบที่กำหนดไว้เท่านั้น	6.การใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามความแตกต่างของนักเรียน
	1.2 การตระหนักถึงการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง	การจัดการเรียนการสอนจะต้องจัดให้เหมือนกันเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องเดียวกัน	1.การจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนแต่ละคน 3. การเชื่อว่าทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนพัฒนาได้
2.การมีปฏิสัมพันธ์หรือตอบสนองต่อนักเรียนในขณะสอน	2.1 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน	การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากตัวของครูเท่านั้น	การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนนั้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมของนักเรียนเอง โดยที่ครูอาจจะเป็นผู้นำในการสร้างสถานการณ์นั้นได้

จากนั้นนำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย

1) เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูจำนวน 5 ท่าน และด้านชุดความคิดจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับทุกข้อคำถามและตรวจแก้ไขภาษา จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การปกปิดข้อเท็จจริง (Blinding) ด้วยการ

เปลี่ยนชื่อเครื่องมือตามชื่อในเครื่องหมาย [ ] เพื่อให้ไม่ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเกิดความรู้สึกกลัวว่าถูกวัดหรือประเมินและเพื่อเป็นการลดอคติ (bias) ในการตอบคำถามของผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งเครื่องมือมีดังนี้

### 1.1) แบบวัดชุดความคิด (Mindset Test) [แบบสอบถามความคิดเห็นต่อ

ลักษณะของบุคคล] แบบวัดฉบับนี้ใช้เพื่อวัดชุดความคิดทั่วไปของครู (Mindset Test) แต่ละคนที่เข้าร่วมกระบวนการฯ จากนั้นนำผลมาจำแนกว่าครูแต่ละคนมีชุดความคิดแบบใดระหว่างชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) หรือชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นแบบมาตราส่วน 4 ระดับ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยและมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับใด จำนวน 20 ข้อ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาจากงานวิจัยและเอกสารที่ข้องในเรื่องของชุดความคิด นำแบบวัดชุดความคิดของ Dweck (2006) มาแปลและวิเคราะห์
- 2) แปลข้อความในกระทงคำถามของแบบวัดเป็นภาษาไทยและจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญอ่านเพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาไทยแต่ละข้อให้ถูกต้อง
- 3) นำแบบวัดชุดความคิดที่จัดทำขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาครูและชุดความคิด เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับทุกข้อคำถาม ตรวจสอบแก้ไขภาษา จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4) นำแบบวัดชุดความคิดที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เป็นการหาค่าเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่น 0.76 และมีค่าอำนาจจำแนกเกิน 0.20 ทุกข้อ

### 1.2) แบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน

ประกอบด้วย

#### 1.2.1) แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

[แบบสอบถามความคิดเห็นของครูด้านการจัดการเรียนการสอน]

แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งเป็นการสอบถามถึงระดับความคิดเห็นในเรื่องชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่ข้อในเรื่องของชุดความคิดครู แล้ววิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงสร้างเนื้อหา รูปแบบการวัดและความสอดคล้องของชุดความคิด และพฤติกรรมการสอนกับอาจารย์ที่ปรึกษา

2) จากการวิเคราะห์นำมาสังเคราะห์ได้ลักษณะของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูควรจะต้องมี จากนั้นนำมาสร้างข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ โดยชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถสติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู

2. แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถสติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน

3. แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดของครูที่มีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

แต่ด้านมีจำนวน 14 ข้อและมีจำนวนข้อที่เป็นชุดความคิดจำกัดและเติบโตด้านละ 7 ข้อ

3) นำแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ที่จัดทำขึ้นเรียบร้อยแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างโดยผู้ทรงเห็นด้วยกับทุกข้อคำถามและตรวจแก้ไขภาษา จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4) นำแบบวัดชุดความคิดที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เป็นการหาค่าเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.82 และมีค่าอำนาจจำแนกเกิน 0.20 ทุกข้อ

## 1.2.2) แบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการ

### สอน

แบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอนเป็นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง ที่มีความตรงกับประเด็นความคิดเห็นที่ครูได้ทำในแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อตรวจสอบความตรงของพฤติกรรมที่ครูแสดงออกมานั้นกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูเป็นผู้ประเมินตนเอง มีจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวครู 10 ข้อ ด้านนักเรียน 10 ข้อ ด้านการจัดการเรียนการสอน 10 ข้อ นำค่าคะแนนมาประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกับแบบประเมินการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษาเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างชุดความคิดกับการพฤติกรรมที่แสดงออก

ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน ที่จัดทำขึ้นเรียบร้อยแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับทุกข้อคำถาม และตรวจแก้ไขภาษา จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน ที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เป็นการหาค่าเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.87

### 2) เครื่องมือเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

2.1 แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู เป็นแบบสังเกต เพื่อใช้สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูระหว่างการสอนในขณะที่เข้าร่วมกระบวนการ

2.2 การสัมภาษณ์รายบุคคล การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นโครงสร้างลักษณะเปิดโอกาสให้ครูคิดตอบเอง เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ผู้วิจัยจดบันทึก

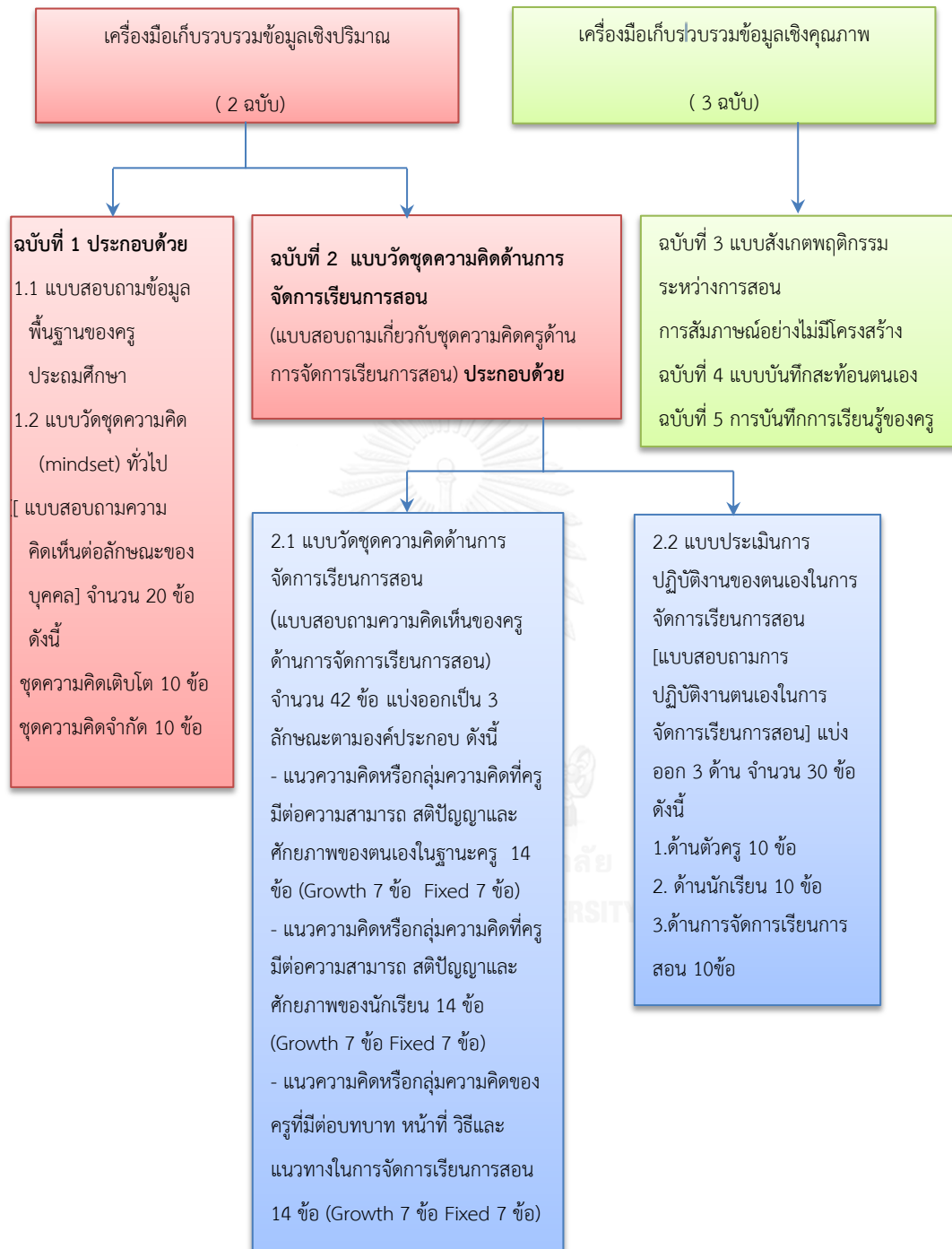
2.3 แบบบันทึกสะท้อนตนเอง เป็นแบบให้ครูใช้บันทึก เพื่อสะท้อนความคิดของตน หลังจากการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเพื่อดูการเปลี่ยนแปลง

2.4 การบันทึกการเรียนรู้ของครู การบันทึกสะท้อนความรู้สึกรหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงสามารถแสดงได้ดังนี้





ภาพที่ 10 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



### ระยะที่ 3 (R2) การนำกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาไปทดลองใช้

ขั้นตอนนี้เป็น การนำกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับร่าง ไปใช้และปรับปรุงให้เป็นกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับสมบูรณ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

#### ขั้นที่ 1 การเตรียมการเพื่อนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯที่พัฒนาขึ้นไปใช้

##### 1.1 การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจำนวน 13 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1) เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและเห็นประโยชน์ของการวิจัย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานในครั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) เป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษา

##### 1.2 การจัดทำแผนการดำเนินการประกอบการใช้กระบวนการ

#### ขั้นที่ 2 การเข้าสู่สนามวิจัยและการสร้างสัมพันธ์

ผู้วิจัยประสานงานและนัดหมายครูกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมประชุมทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคยระหว่างกันและทำความเข้าใจในกระบวนการ ด้วยการศึกษาศาภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและการสังเกตการสอนเพื่อกำหนดแนวทางในการชี้แนะ โดยผู้วิจัยได้เข้าสู่สนามวิจัยโรงเรียนชลบุรี 1 ใน เดือนพฤศจิกายน 2557 ผู้วิจัยได้เข้าไปแนะนำตัว อธิบายสถานภาพของผู้วิจัย โดยเปิดเผยตัวว่าเป็นนิสิตปริญญาเอก ชี้แจงถึงเหตุผลของการเข้ามาดำเนินการวิจัย ผลที่ครูจะได้รับ เป้าหมายในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บทบาทของผู้วิจัยและแนะนำผู้ชี้แนะ รวมถึงบทบาทของผู้ชี้แนะ

ส่วนโรงเรียนชลบุรี 2 ผู้วิจัยได้เข้าสู่สนามวิจัยใน เดือนตุลาคม 2557 ผู้วิจัยได้เข้าไปแนะนำตัว อธิบายสถานภาพของผู้วิจัย โดยเปิดเผยตัวว่า เป็นนิสิตปริญญาเอก ชี้แจงถึงเหตุผลของการเข้ามาดำเนินการ วิจัย ผลที่ครูจะได้รับ เป้าหมายในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานและบทบาทของผู้วิจัยในฐานะผู้ชี้แนะ

### **ขั้นที่ 3 การศึกษาและการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด**

#### **ความคิดครุๆ**

ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ชี้แนะ 2 คน โดยมีคุณสมบัติตามกำหนดไว้ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการชี้แนะ หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งผู้ชี้แนะแต่ละคนจะทำงาน ในลักษณะเดียวกัน ดำเนินงานคนละโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลบุรี 1 ผู้ชี้แนะ คือ ศิกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ มีครูเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 7 คนและออกไปในระหว่างการวิจัย 1 คน จึงเหลือผู้เข้าร่วม 6 คน และในโรงเรียนชลบุรี 2 ผู้ชี้แนะ คือ ผู้วิจัย มีครูเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 8 คน และออกไปในระหว่างการวิจัย 1 คน เหลือผู้เข้าร่วมการวิจัย 7 คน

เกณฑ์ในการกำหนดผู้ชี้แนะของแต่ละโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศิกษานิเทศก์เป็นผู้มีความเข้าใจในลักษณะของครูในโรงเรียนชลบุรี 1 เนื่องจากทำงานเกี่ยวข้องกันและเคยเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ครูเสมอ และผู้วิจัยมีความเข้าใจในลักษณะของโรงเรียนชลบุรี 2 เนื่องจากผู้วิจัยรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียน มีความเข้าใจลักษณะครูเป็นพื้นฐาน

ขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลบริบทการทำงานของครูกลุ่มเป้าหมาย ในลักษณะของข้อมูลโรงเรียนและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการประเมินชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย มีรายละเอียดดังนี้

#### **1. ข้อมูลบริบทการทำงานของครูกลุ่มเป้าหมาย**

1.1 ศึกษาและเก็บข้อมูลเบื้องต้นของครูผู้เข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลการทำงานในบริบทที่เป็นจริง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของโรงเรียน นโยบายหลักของโรงเรียน หลักสูตรและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน จำนวนครู จำนวนนักเรียน

สภาพบรรยากาศของโรงเรียน ลักษณะเฉพาะของโรงเรียน แนวทางการพัฒนาครู วัฒนธรรมในการ  
ทำงานของครู ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน

2) ข้อมูลของครูกลุ่มเป้าหมาย พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู  
ในด้านการสอน การพัฒนาตนเอง และพฤติกรรมการสอน เป็นต้น

3) ข้อมูลทั่วไปของครูกลุ่มเป้าหมาย เช่น อายุ เพศ ประวัติการศึกษา  
ประสบการณ์การทำงาน ภาระงานสอนและภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน เป็นต้น

#### 1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1) การสังเกต ผู้วิจัยใช้การสังเกตโดยการขออนุญาตหมายเพื่อเข้าสังเกตวิธีการ  
สอนในชั้นเรียนของครูกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศ  
ในห้องเรียนของครูแต่ละคน

2) การบันทึกภาคสนาม ผู้วิจัยมีบันทึกภาคสนามซึ่งเป็นการบันทึกข้อมูล  
จากสนามการวิจัยของผู้วิจัย โดยการบันทึกแต่ละครั้งผู้วิจัยจะบันทึกวัน เวลา สถานที่และผู้ให้ข้อมูล  
ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์รวมทั้งข้อมูลที่ครูผู้เข้าร่วมกระบวนการเล่าให้ฟัง

3) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ  
สภาพบริบทการทำงานตัวครู

4) การศึกษาเอกสาร ได้แก่ หลักสูตรของโรงเรียน แผนปฏิบัติการของ  
โรงเรียน และรายงานคุณภาพของโรงเรียน เป็นต้น

นอกจากนี้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ เครื่อง  
บันทึกเสียงใช้ในการเก็บข้อมูลในระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูล และกล้องวีดีทัศน์ใช้ในการ  
การบันทึกภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู เพื่อให้เห็นภาพการสอนของครู  
กลุ่มเป้าหมาย

#### 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลบริบทการทำงานของครูกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัยในการร่วมกิจกรรมและการจัดการเรียน  
การสอนภายในห้องเรียน

#### 1.4 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลบริบทการทำงานของครูกลุ่มเป้าหมาย

การตรวจสอบข้อมูลดำเนินการควบคู่กับการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ดังนี้ ตรวจสอบข้อมูลในด้านวิธีการเก็บข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษาเอกสาร และการตรวจสอบในด้านแหล่งข้อมูล เช่น การให้ข้อมูลของผู้บริหาร ครูกลุ่มเป้าหมาย ครูคนอื่นในโรงเรียน

### 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

#### 2.1 การดำเนินงานในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการประเมินชุด

ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หรือข้อมูลเส้นฐาน (base line) ของชุดความคิดและชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ได้ดำเนินการควบคู่กับการเก็บข้อมูลบริบทการทำงานของครูกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การเก็บข้อมูลจากการใช้แบบวัดชุดความคิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อเก็บเป็นข้อมูลเส้นฐาน (base line) ของครูกลุ่มเป้าหมายก่อนการเริ่มเข้ากระบวนการนั้นว่ามีลักษณะชุดความคิดอย่างไร
- 2) การเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างการสอนเพื่อสังเกตพฤติกรรมในระหว่างการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู
- 3) การเก็บข้อมูลจากการใช้แบบวัดชุดความคิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการเข้าร่วมกระบวนการนั้นว่ามีลักษณะชุดความคิดเปลี่ยนไปอย่างไร
- 4) การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาชุดความคิดของครูแต่ละคน

#### 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

- 1) วิเคราะห์จากแบบวัดชุดความคิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

### 1.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

การศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ในการทำงาน และข้อมูลชุดความคิดก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล

### 1.2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนจากแบบวัด

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการ

2) การวิเคราะห์ข้อมูล จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อประกอบข้อมูล ในการปรับเปลี่ยนชุดความคิด ซึ่งได้มาจาก การสัมภาษณ์รายบุคคล การสังเกต และการให้ข้อมูลใน ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จากนั้นมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (analytic induction) จากข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ เพื่อกำหนด ประเด็นของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของครูจากข้อมูลทั่วไปและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอน โดยใช้การจำแนกเนื้อหา (typological analytic) เพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็น ที่ได้กำหนดและใช้การเลือกข้อมูลเพื่อแสดงหลักฐาน (data display) ในการเลือกข้อมูล คำพูด บท สนทนาที่สะท้อนประเด็นที่น่าสนใจ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลการประเมินชุดความคิดด้านการจัดการเรียน การสอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลการประเมินชุดความคิด ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1) เมื่อผู้วิจัยเข้าสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยบันทึกสิ่ง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ครูอีกครั้งเพื่อเป็นการตรวจสอบว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีผลมาจากชุดความคิดของครู

2) การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อถือของข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลจากครู เพื่อนครูและผู้ชี้แนะ ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกตการ จัดการเรียนการสอนของครู การสัมภาษณ์

## ระยะที่ 4 (D2) การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

### ขั้นที่ 1 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการ

ผู้วิจัยประเมินการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
ประถมศึกษาตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดยใช้แบบวัดชุดความคิดและ  
แบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งประเมินจาก  
การสังเกตของผู้วิจัย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครู เพื่อตรวจสอบการเรียนรู้และข้อมูลความรู้สึก  
ที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะ โดยการแสดงความคิดเห็น คือ ความคิดเห็นต่อ  
กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับ  
ชุดความคิดครูฯ และในด้านต่างๆ โดยนำผลมาปรับปรุงและนำเสนอกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด  
ความคิดครูฯ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการบันทึกของผู้วิจัยได้ผลเพื่อการ  
ปรับปรุงกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ดังนี้

4.1 การเปิดใจในการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูเปิดใจในการเข้า  
ร่วมกระบวนการเป็นอย่างดี แต่ยังมีครูบางคนไม่เห็นความสำคัญ จึงควรเพิ่มการดำเนินการที่ทำให้ครู  
เห็นผลที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนโดยใช้เพื่อนครูในโรงเรียนเป็นบุคคลที่จะสะท้อนผลจากการเปลี่ยนแปลง

4.2 สื่อที่ใช้กระบวนการ ครูส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มกรณีศึกษา (case study) วีดิทัศน์  
ตัวอย่างเกี่ยวกับการสอนมากขึ้น และตัวอย่างการสอนที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งควร  
เพิ่มให้มีการจัดอบรมในเนื้อหาที่ครูต้องการมากขึ้น

4.3 กระบวนการทำงานควรเพิ่มการให้ครูแต่ละคนเป็นผู้สังเกตการสอนของครูคนอื่น ซึ่งใน  
กระบวนการได้ทดลองการทำงานแบบให้ครูจับคู่เพื่อสังเกตการสอนระหว่างกัน พบว่า ได้ผลดี

4.4 ครูบางส่วนต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการประชุมกลุ่มมากขึ้น

4.5 ครูส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าระยะดำเนินงานตามกระบวนการมีความเหมาะสมดี แต่มี  
ครู 1 คน เห็นว่าควรเพิ่มเวลาในการประชุมกลุ่มให้มากขึ้นเพื่อให้ได้มีเวลาในการสนทนามากขึ้น

### ขั้นที่ 2 จัดทำกระบวนการฉบับสมบูรณ์

ดำเนินการจัดทำกระบวนการฉบับสมบูรณ์ให้มีความถูกต้อง ชัดเจนและสมบูรณ์เพื่อให้  
ผู้สนใจสามารถนำไปใช้ได้และเกิดประโยชน์ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ ได้ผลดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและครูกลุ่มเป้าหมาย

- 1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 1.3 บริบทในการทำงานของครู
- 1.4 ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย
- 1.5 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย
  - 1.5.1 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย
  - 1.5.2 ข้อมูลจากการแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

#### ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

- 2.1 การนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ไปใช้
- 2.2 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

#### ตอนที่ 3 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

- 3.1 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล
- 3.2 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม

รายละเอียดของผลการวิจัย มีดังนี้



## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและครูกลุ่มเป้าหมาย

จากผลการศึกษาข้อมูลสภาพบริบทของโรงเรียนและครูกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูล ดังนี้

- 1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
  - 1.3 บริบทในการทำงานของครู
  - 1.4 ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย
  - 1.5 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย
    - 1.5.1 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย
    - 1.5.2 ข้อมูลจากการแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

### 1.1 โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนชลบุรี 1)

โรงเรียนชลบุรี 1 ตั้งอยู่ตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ประมาณ 4 ไร่ 97 ตารางวา เป็นโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2482 ตั้งแต่ระดับชั้นก่อน ประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 329 คน มีครูประจำการ 12 คน ครูอัตราจ้างและ พนักงานราชการ 6 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

โรงเรียนมีอาคารเรียน 4 หลัง จำนวน 11 ห้องเรียน มีห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นเรียนละ 2 ห้องเรียน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีชั้น เรียนละ 1 ห้องเรียน ทางโรงเรียนมีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องการงานพื้นฐานอาชีพ ห้องสมุดและสนามกีฬาบริเวณโรงเรียน มีต้นไม้รอบ ด้านหลังของโรงเรียนมีลักษณะเป็นป่าและมีรั้วล้อมรอบ มีห้องน้ำสำหรับนักเรียนภายนอกอาคารเรียน

นอกจากนี้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้โครงการชีวิวิถี มีแหล่งเรียนรู้ 12 แหล่งเรียนรู้ เป็นแกนนำ และมีวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

### 1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (โรงเรียนชลบุรี 2)

โรงเรียนชลบุรี 2 มีพื้นที่ประมาณ 7 ไร่ ตั้งอยู่ในเขตตำบลหนองขี้ซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน โรงเรียนเปิดทำการสอน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 โดยปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 253 คน มีครุรวมทั้งสิ้น 43 คน

โรงเรียนมีอาคารเรียน 4 หลัง จำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 23 ห้องเรียน อาคารหลังที่ 1 จัดเป็น อาคารอำนวยการประกอบด้วย ห้องธุรการ ประชาสัมพันธ์ ห้องประชุม และห้องพยาบาล หลังที่ 2 เป็นอาคารเรียนอนุบาลประกอบด้วยอาคาร 3 หลัง มีห้องน้ำชายและห้องน้ำหญิงเป็นส่วนเชื่อม ระหว่างอาคารแต่ละอาคาร โดยรอบอาคารทำเป็นระเบียงให้เด็กนั่งพักผ่อน ระดับตกแต่งด้วยพันธุ์ ไม่นานาพันธุ์ ทางด้านทิศเหนือของอาคารมีสระว่ายน้ำอนุบาล 1 สระ ล้อมรอบด้วยพันธุ์ไม้และ ด้านหลังมีอาคารห้องอาบน้ำ ห้องครัวนักเรียนและห้องครัวโรงเรียน สำหรับให้เด็กได้เรียนรู้ใน ภาควิชาปฏิบัติ หลังที่ 3 เป็นอาคารเรียนเตรียมอนุบาล และห้องคอมพิวเตอร์ หลังที่ 4 เป็นอาคารเรียน 3 ชั้น สำหรับชั้นประถมศึกษา ชั้นล่างเป็นห้องประชุมขนาดใหญ่ ชั้น 2 และ 3 เป็นห้องเรียน ประถมศึกษาจำนวน 10 ห้องเรียน นักเรียนมีห้องเรียนประจำในการเรียนวิชาหลักๆ และย้ายไปเรียน ห้องอื่น ๆ ในวิชาปฏิบัติ เช่น คอมพิวเตอร์ ดนตรี กีฬา หรือวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

### 1.3 บริบทในการทำงานของครู

จากการศึกษาข้อมูลของการทำงานของครูก่อนเข้าพบผู้วิจัยนำเสนอในประเด็นต่างๆ ดังนี้

#### 1) การพัฒนาครูในโรงเรียน

การพัฒนาครูในโรงเรียนชลบุรี 1 มีการพัฒนาครูด้วยการส่งครูเข้าร่วมอบรมกับ หน่วยงานต้นสังกัดเป็นระยะ ตามแต่จะมีคำสั่งสั่งการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แต่ถ้าครูผู้ใดต้องการความรู้เพิ่มเติมก็จะเสียค่าใช้จ่ายในการอบรมด้วยตนเอง มีการให้ความรู้กันเอง บ้างในระหว่างกลุ่มครูที่สนิทสนมกันเป็นพิเศษและฟังความรู้จากเพื่อนครูข้างห้องและนำมาปรับใช้กับการ สอนของตนเอง

ครูในโรงเรียนชลบุรี 2 มีแนวทางในการพัฒนาครู ด้วยการจัดโครงการการพัฒนาตนเองใน ระหว่างปิดภาคเรียนโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง การนิเทศภายในด้วยผู้บริหารฝ่าย วิชาการภาคเรียนละ 3 ครั้ง รวมทั้งมีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการและมีการประชุมครูเกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนของครูเดือนละ 1 ครั้ง และส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนากับหน่วยงานภายนอกตามความ เหมาะสม โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแต่ครูยังไม่ลงมือทำเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ

จากข้อมูลการพัฒนาตนเองของครูผู้ร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ พบว่า ครูแต่ละคนมักจะศึกษาหาวิธีการต่างๆ ด้วยตนเองจากการเข้าอบรมตามที่โรงเรียนมอบหมายหรือจากวิทยากรที่มาให้ความรู้และจากแหล่งอื่นๆ เช่น อ่านหนังสือ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันพบว่า ครูทั้ง 2 โรงเรียนจะสนทนากันในเฉพาะกลุ่มที่สนิทกันเท่านั้นและจะไม่เคยสนทนากันในเรื่องวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอน แต่มักจะสนทนากันถึงเรื่องพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหาแต่ไม่เคยสนทนาถึงวิธีการที่ตนเองใช้ในการจัดการปัญหาเหล่านั้น

อย่างไรก็ดี ครูในโรงเรียนชลบุรี 1 นั้นส่วนใหญ่จะกังวลต่อการที่มีบุคคลเข้าไปในนั้งสังเกตการสอนเพราะรู้สึกไม่คุ้นเคย รู้สึกประหม่าและต้องการให้ระบุวันที่จะเข้าสังเกตให้ชัดเจนเพื่อจะได้เตรียมตัว แต่ครูในโรงเรียนชลบุรี 2 จะไม่รู้สึกกังวลต่อการสังเกตการณ์สอนแต่อาจจะรู้สึกตื่นเต้นบ้างในช่วงแรก

ส่วนของแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน พบว่าในโรงเรียนชลบุรี 1 ไม่มีแหล่งเรียนรู้ให้ครูอย่างชัดเจน ครูแต่ละคนจะมีแหล่งเรียนรู้ของตนเองภายในห้องเรียนที่ตนเองทำงานอยู่เท่านั้น ถ้าจะหาความรู้ก็ต้องทำที่บ้านแต่ครูส่วนใหญ่จะบอกว่าไม่มีเวลาเพราะมีภาระที่บ้าน

โรงเรียนชลบุรี 2 มีห้องสมุดวิชาการสำหรับครูอยู่หน้าห้องเรียน โดยแบ่งเป็นชั้นๆ โดยในแต่ละชั้นนั้นจะมีช่องวางหนังสือและคู่มือสำหรับแต่ละรายวิชาเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไว้สำหรับให้ครูใช้ แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมมากนัก

## 2) ภาระงาน

ครูผู้ร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ มีภาระงานสอนและภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน จำแนกเป็นรายโรงเรียนได้ดังนี้

### โรงเรียนชลบุรี 1

1) ภาระงานประจำ ได้แก่ งานสอน ครูประจำชั้นจะมีคาบสอนประมาณ 20- 25 คาบโดยมีจำนวนนักเรียนแต่ละห้องประมาณ 25-35 คน ครูประจำชั้นมีหน้าที่สอนหลายวิชา และมีงานเพิ่มเติมในฐานะครูประจำชั้น คือ งานทะเบียน งานดูแลนักเรียนและงานอยู่เวรดุ และนักเรียนในช่วงเช้าและเย็นสัปดาห์ละ 1 วัน รวมทั้งการผลิตเปลี่ยนมาอยู่เวรในช่วงวันหยุด ปิดภาคเรียน และมีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน

2) ภาระงานรับผิดชอบส่วนบุคคล เช่น งานวิชาการโรงเรียน งานธุรการ งานอนามัย งานธนาคาร งานประเมินมาตรฐานโรงเรียน อาหารกลางวัน งบประมาณและพัสดุของโรงเรียน ทำให้

ครูคนหนึ่งเข้าร่วมกระบวนการภายหลังจำเป็นต้องออกจากกระบวนการ เนื่องจากมีงานเร่งด่วนเกี่ยวกับเอกสารของโรงเรียน ไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ถึงแม้ผู้ชี้แนะและผู้วิจัยจะนัดเป็นรายบุคคลก็ตาม

นอกจากนี้ครูแต่ละคนมีภาระส่วนตัว เช่น สอนพิเศษตอนเย็น ดูแลครอบครัว ดูแลมารดา ทำธุรกิจบ้านเช่า ซึ่งภาระเหล่านี้ทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมตัวในการสอน

### โรงเรียนชลบุรี 2

ครูทุกคนจะสอนเป็นรายวิชาที่มีจำนวนคาบสอนประมาณ 20 คาบต่อสัปดาห์ ครูเกือบทุกคนสอนทุกชั้นเรียน ป.1 – ป.6 ครูภาษาไทยสอนคนละ 2 ชั้น จำนวนนักเรียนในแต่ละห้องประมาณ 10 - 15 คนต่อห้อง และครูเกือบทุกคนเป็นครูประจำชั้น มีหน้าที่เพิ่มเติมในฐานะครูประจำชั้น คือ งานทะเบียนงานดูแลนักเรียนและงานอยู่เวรดูแลนักเรียนในช่วงเช้าและเย็นสัปดาห์ละ 1 วัน มีครูพิเศษสอนวิชาศิลปะมีคาบสอนประมาณ 16 คาบ ครูแต่ละคนจะไม่มีหน้าที่นอกเหนือจากการสอน ยกเว้นครูหัวหน้าบุคลากรและครูหัวหน้าวิชาการเท่านั้นที่มีหน้าที่นอกเหนือจากการสอน แต่ครูทุกคนมักจะบอกว่าไม่มีเวลาในการเตรียมตัวในการสอนหรือบางคนก็บอกว่าเตรียมการสอนไม่ทัน อันเนื่องมาจากภาระที่นอกเหนือการเป็นครูในโรงเรียน เช่น สอนพิเศษในวันเสาร์และวันอาทิตย์ รับจ้างวาดรูป เลี้ยงหลาน ซ่อมกีฬา เป็นต้น

### 3) สภาพการจัดการเรียนการสอน

สภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง พบว่าทั้ง 2 โรงเรียนใช้หลักในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 แต่มีความแตกต่างกันในการจัดการเรียนการสอน วิชาภาษาอังกฤษ วิชาเพิ่มเติมและเวลาเรียน ดังนี้

โรงเรียนชลบุรี 1 จัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้ครูไทย มีวิชาเพิ่มเติมคือ คอมพิวเตอร์ มีเวลาเรียนทั้งสิ้น 1,000 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา การจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน จัดตารางสอนโดยครูประจำชั้นเป็นหลักในสอน เพราะครูต้องทำหน้าที่สอนหลายวิชาในชั้นที่ตนเองประจำชั้นอยู่ การสอนภายในห้องเรียนขึ้นอยู่กับครู ว่าต้องการสอนอะไรในชั่วโมงนั้น ดังนั้นบางครั้งการสอนในหนึ่งวันอาจจะสอนวิชาเดียวกันในหลายคาบได้ ส่วนวิธีการสอนก็แล้วแต่ครูจะสอนอย่างไรก็ได้ตามความถนัด ฝ่ายบริหารโรงเรียนจะไม่สนใจมากนัก

โรงเรียนชลบุรี 2 จัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษโดยชาวต่างชาติเจ้าของภาษา และมีรายวิชาเพิ่มเติมคือ วิชาเกี่ยวกับนวัตกรรม ภาษาเพื่อการสื่อสาร คอมพิวเตอร์และคุณธรรมสร้างสรรค์สังคม มีเวลาเรียนทั้งสิ้น 1,200 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา การจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนกำหนดมาจากฝ่ายบริหารงานวิชาการ ครูทำหน้าที่ในการสอนเป็นรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย มีครูประจำชั้นทำหน้าที่ของตนใน

ชั้นเรียน และมีระบบเฝ้าดูแลนักเรียน ฝ่ายบริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ในการควบคุมคุณภาพในการสอนของครู ตั้งแต่การส่งแผนการสอน ตรวจสอบสอน นิเทศการสอน และประเมินคุณภาพการสอนเป็นระยะ

#### 1.4 ข้อมูลของครูกลุ่มเป้าหมาย

ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมายจำนวน 13 คน ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนชลบุรี 1 จำนวน 6 คน และครูในโรงเรียนชลบุรี 2 จำนวน 7 คน มีดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 13 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย

ชื่อครู นาม สมม ติ	วิชาที่สอน/ ระดับชั้น	อายุ	เพศ	ประสบ การณ์ วิชาชีพ ครู	ประสบ การณ์ วิชาที่ สอน	วุฒิการศึกษา /สาขาวิชา	ภาระงาน ประจำอื่นๆ	ข้อมูลอื่นๆ
1. A	วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา	27	หญิง	4	3	ป.ตรี/ วิทยาศาสตร์	ครูประจำชั้น ป.4 ครูวิชาการ	ครู ประจำการ ครูผู้ช่วย สอนมัธยม 1 ปี
2. B	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา การทำงานหน้าที่ พลเมืองประวัติ ศาสตร์	35	หญิง	5	4	ป.ตรี/ รัฐศาสตร์	ครูประจำชั้น ป.2	ครูอัตราจ้าง สอนอนุบาล ก่อน 1 ปี
3. C	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา การทำงาน หน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์	34	หญิง	4	3	ป.ตรี/ การ จัดการ	ครูประจำชั้น ป.1	ครูอัตราจ้าง ทำงาน ธุรการ โรงเรียนมา ก่อน
4. D	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา การทำงาน	56	หญิง	36	34	ป.ตรี / ประถมศึกษา	ครูประจำชั้น ป.3 ครูอนามัย	ครูชำนาญ การพิเศษ ตั้งใจเป็นครู

ตารางที่ 5 (ต่อ) ข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย

ชื่อครู นาม สมม ติ	วิชาที่สอน/ ระดับชั้น	อายุ	เพศ	ประสบ การณ์ วิชาชีพ ครู	ประสบ การณ์ วิชาที่ สอน	วุฒิการศึกษา /สาขาวิชา	ภาระงาน ประจำอื่นๆ	ข้อมูลอื่นๆ
5. E	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา การงาน หน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์	56	หญิง	31	31	ป.ตรี / ภาษาไทย	ครูประจำชั้น ป.1	ครูชำนาญ การพิเศษ ตั้งใจเป็นครู
6. F	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา การงาน หน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์	37	หญิง	12	3	ป.ตรี / คอมพิวเตอร์	ครูประจำชั้น ป.2, เจ้าหน้าที่ ธนาคาร โรงเรียน	ไม่ยอมเป็น ครู สอน คอมพิวเตอร์ มา 8 ปี ระดับมัธยม
7. G	สุขศึกษาและ พลศึกษา ทุกระดับชั้น	28	หญิง	4	3	ป.ตรี/ สุขศึกษาและ พลศึกษา	ครูประจำชั้น ป.5	สอนมัธยม 1 ปี ครูบรรจุ
8. H	ภาษาไทย ป.3- ป.5	54	หญิง	20	10	ป.ตรี/ การสอน ภาษาไทย	ครูประจำชั้น ป.2 หัวหน้าบุคคล	สอนอนุบาล 10 ปี ครูบรรจุ
9. I	ภาษาไทย ป.1- ป.2	35	หญิง	5	5	ป.ตรี/ การจัดการ	ครูประจำชั้น ป.1	ทำงานแผนก บุคคลมา
10. J	คณิตศาสตร์	28	หญิง	4	4	ป.ตรี/ วิศวกรรม ศาสตร์	ครูประจำชั้น ป.3	

ตารางที่ 5 (ต่อ) ข้อมูลครูผู้ร่วมการวิจัย

ชื่อครู นาม สมม ติ	วิชาที่สอน/ ระดับชั้น	อายุ	เพศ	ประสพ การณ วิชาชีพ ครู	ประสพ การณ วิชาที่ สอน	วุฒิการศึกษา /สาขาวิชา	ภาระงาน ประจำอื่นๆ	ข้อมูลอื่นๆ
11. K	ศิลปศึกษาทุก ระดับชั้น	25	ชาย	0.6	0.6	ป.ตรี/ จิตรกรรม	-	ทำงาน สนามบินมา ก่อน
12. L	สังคมศึกษา	25	หญิง	2.8	2.8	ป.ตรี/ ภาษาไทย	ครูประจำชั้น ป.3	
13. M	วิทยาศาสตร์ ทุกระดับชั้น	26	หญิง	0.6	0.6	ป.โท/การสอน วิทยาศาสตร์	ครูประจำชั้น ป.1	

หมายเหตุ 1. ครูลำดับที่ 1 - 6 คือ ครูในโรงเรียนชลบุรี 1

2. ครูลำดับที่ 7 - 13 คือ ครูในโรงเรียนชลบุรี 2

### 1.5 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเบื้องต้นของครูกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน (เบื้องต้น) จากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากแบบวัดชุดความคิด ได้ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย  
จากการสัมภาษณ์

1) ครู A อายุ 27 สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป.4

ภูมิหลัง สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ ฟันแพเป็นคนลพบุรี สอบ  
บรรจุได้ที่จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มงานที่โรงเรียนชลบุรี 1 มาเป็นเวลา 3 ปี ไม่อยากเป็นครูตั้งแต่แรก  
เพราะมีประสบการณ์ที่เห็นแม่เป็นครูที่ทำงานหนัก แต่เมื่อได้มาทำงานเป็นครูแล้วตนเองเกิด  
ความรู้สึกรักชอบ

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและเคยเป็นครูที่วางแผนการสอนมาล่วงหน้าแต่ตอนนี้ครูไม่ทำเนื่องจากครูมองว่า เพื่อนครูในโรงเรียนไม่เห็นมีใครจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้ ไม่มีตัวแบบครูที่จัดเตรียมการสอนถึงเวลาสอนก็ใช้วิธีการเปิดหนังสือและสอนไปตามนั้น ในลักษณะ “เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม”

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

ครูมีความเชื่อว่านักเรียนเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติจริง แต่การสอนของครูไม่ได้จัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ในลักษณะนี้เนื่องจากไม่มีเวลาจัดเตรียมการสอนล่วงหน้า

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการสอน สอนตามหนังสือเพราะคิดว่าคืออยู่แล้ว วิธีการในการจัดการเรียนการสอน จะสอนเน้นเนื้อหา เน้นการให้ความรู้กับนักเรียนด้วยการอธิบายความรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2) ครู B อายุ 35 ปี สถานภาพ สมรส ครูประจำชั้น ป.2

ภูมิลำเนา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขารัฐศาสตร์ เปิดร้านซักรีด มาก่อนเริ่มทำงานเป็นครูในโรงเรียนนี้จากคำชักชวนของผู้อำนวยการโรงเรียนมา 5 ปี โดยเริ่มเป็นครูอนุบาลก่อน 1 ปี จากนั้นจึงมาสอนชั้นประถมศึกษา จากที่ได้ทดลองสอน 6 เดือน ได้เรียนรู้การเป็นครูจึงเกิดความรักในอาชีพจึงไปเรียนใบประกอบวิชาชีพครู ปัจจุบันเป็นครูอัตราจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูไม่มีความมั่นใจในการสอนของตนเองนักเพราะคิดว่าตนเอง  
ไม่ได้เรียนจบครูและความสามารถในการสื่อสารของตนเองและการเข้าใจนักเรียนก็ยังไม่ดีนัก

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในกรณีที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูมีความเชื่อว่าการสอนจะเน้นให้นักเรียนนำความรู้มาใช้ได้ใน  
ชีวิตประจำวัน โดยต้องเน้นการสอนปฏิบัติ แต่ด้วยเนื้อหาที่มาก ครูจึงสอนตามหนังสือและไม่เน้นการ  
ปฏิบัติมากนัก

3) ครู C อายุ 34 ปี สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป. 1

ภูมิหลัง สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาการจัดการ เคยทำงานบริษัทมา  
ก่อนเป็นครู เมื่อตงงานจึงมาสมัครเป็นครูโดยเริ่มจากการทำงานธุรการได้ 6 เดือน ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนจึงให้โอกาสทดลองสอน จึงมีความชอบที่จะเป็นครู ปัจจุบันเป็นครูอัตราจ้างของโรงเรียน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูไม่มั่นใจความสามารถในการสอนของตนเอง เพราะเป็นคนพูด  
ไม่เก่งและไม่ได้เรียนวิชาครู

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

ครูรู้นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่ครูเชื่อว่าการสอนของครูทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้เท่ากัน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูขาดเทคนิคในการบริหารจัดการชั้นเรียน การสอนของครูจะดำเนินไปในลักษณะครูยืนสอนหน้าห้องด้วยคำพูดที่เสียงดัง เพื่อควบคุมนักเรียนให้สนใจฟังสิ่งที่ครูสอน

4) ครู D อายุ 56 ปี สถานภาพ สมรส ครูประจำชั้น ป.3

ภูมิหลัง สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาประถมศึกษา ก่อนจะมาเป็นครู มีความคิดว่าเรียนอะไรก็ได้ที่จบเร็วแล้วทำงานได้ทันที เมื่อมาเป็นครูจึงเกิดความชอบประกอบกับมีญาติเป็นครูจึงเกิดแรงบันดาลใจในการเป็นครู รวมทั้งเป็นคนที่ไม่หยุดนิ่ง จะเข้าร่วมประชุม อบรมเสมอมาตั้งแต่เริ่มเป็นครู แม้กระทั่งจะต้องเสียเงินเพื่อเข้าร่วมอบรมก็ต้องไปถ้าเป็นเรื่องที่ตนเองสนใจอยากจะทำ

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูเป็นคนที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีจัดอบรมที่ไหนมักจะไปตลอดเพื่อจะได้รับความรู้มาพัฒนาความสามารถของตนเองเสมอ เพราะคิดเสมอว่าการเป็นครูจะต้องพัฒนาตนเอง

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

การสอนจะเน้นนักเรียนเป็นรายบุคคลเพราะเชื่อว่า นักเรียนแต่ละ  
คนมีความแตกต่างกัน ถ้านักเรียนยังไม่ได้จะอธิบายใหม่และจะสนับสนุนให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วย  
ตนเอง

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การจัดการเรียนการสอนครูจะพยายามหาวิธีการสอนที่ทำให้  
นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ และจะหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการสอนตลอดเวลา

5) ครู E อายุ 56 ปี สถานภาพ สมรส ครูประจำชั้น ป.1

ภูมิลำเนา สำเร็จปริญญาตรี สาขาการสอนภาษาไทย เป็นครูเพราะทางบ้าน  
ต้องการให้เรียนเพื่อเป็นข้าราชการและตนเองอยากมีน้อง จึงเลือกเรียนครู เมื่อได้เป็นครูรู้สึกมี  
ความสุขทุกครั้งที่ได้สอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู

ครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการสอนบางเรื่อง เช่น การ  
สอนวินัย ครูไม่รู้วิธีการสอน จึงมักจะใช้วิธีการที่เคยได้รับการสอนมา ได้แก่ การดู ว่ากล่าวและ  
ตักเตือน เมื่อไม่ได้ผลจึงใช้วิธีการลงโทษ

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

นักเรียนมีความสำคัญเพราะครูจะสอนได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับ  
ความสามารถและ สติปัญญาของนักเรียน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดการสอนโดยดูที่ตัวนักเรียนเป็น  
หลัก เนื้อหาการสอนมีการยืดหยุ่นได้โดยดูที่ความสนใจของนักเรียนหลัก

6) ครู F อายุ 37 ปี สถานภาพ สมรส ครูประจำชั้น ป.2

ภูมิลำเนา จบการศึกษาปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ เป็นครูมา 12 ปี แต่ไม่  
เคยมีความรู้สึกรู้สึกต้องการเป็นครูจนถึงปัจจุบันก็ไม่ได้ชอบที่จะเป็นครูแต่ไม่ได้รังเกียจ เพราะต้องการ  
ทำงานธนาคารแต่พ่อแม่ไม่สนับสนุน ทดลองไปทำงานอยากอื่นมาแล้วไม่ประสบความสำเร็จจึงมา  
เป็นครูและไปเรียนเพิ่มเติม ปัจจุบันเป็นครู คศ.1

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู

การสอนของตนเองทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี เพียงแต่ครูไม่ค่อยมี  
เวลาในการเตรียมการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

ครูรู้ว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ครูใช้วิธีการสอน  
เดียวกันกับนักเรียนทุกคน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูเชื่อว่าวิธีการที่ครูนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนดีแล้ว  
สังเกตการสอนพบว่า ครูจะใช้น้ำเสียงดังในการสอนและจะดูนักเรียนทันทีที่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่พึง  
ประสงค์ แล้วจึงกลับมาสอนนักเรียนคนอื่นต่อไปโดยไม่สนใจกับนักเรียนที่ถูกดู

7) ครู G อายุ 28 ปี สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป.5

ภูมิลำเนา จบการศึกษาปริญญาตรี สาขาการสอนสุขศึกษาและพลศึกษา  
ตั้งใจเป็นครูเพราะมีมารดาเป็นครู มีประสบการณ์ในการสอนมา 4 ปี เคยเป็นครูสอนชั้นมัธยมมาก่อน  
แต่ไม่ชอบจึงเปลี่ยนมาสอนชั้นประถมศึกษา

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูเชื่อว่า ตนเองมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะเป็นครู

แล้ว

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

ครูคิมนักเรียนเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน แต่นักเรียน

ควรรู้เฉพาะเรื่องที่ครูต้องการให้รู้ก็เพียงพอ

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ

เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูตอบคำถามนักเรียนไม่ได้ จึงให้นักเรียนไปหาคำตอบด้วยตนเองโดย  
ที่ครูไม่สนใจที่จะรู้คำตอบนั้นๆ เพราะคำตอบที่นักเรียนอยากรู้ไม่ใช่สิ่งที่ครูอยากรู้

8) ครู H อายุ 54 ปี สถานภาพ หย่า ครูประจำชั้น ป.2

ภูมิลำเนา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี การสอนภาษาไทย เริ่มทำงานเป็น  
ครูมา 20 ปี โดยการชักชวนของครูใหญ่ในโรงเรียนของลูก เริ่มการสอนโดยการเลียนแบบการสอนของ  
ครูในโรงเรียน จากนั้นจึงมาเรียนเพิ่มเติมในสาขาการสอนภาษาไทย

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู  
ครูมั่นใจว่าตนเองมีความรู้ดี ดังนั้นถ้าครูไม่สอนนักเรียนจะไม่ได้  
ความรู้อย่างที่ครูมี  
ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดี ถ้ามีครู ดังนั้นนักเรียนจะเรียนรู้ได้จากการ  
สอนของครูเท่านั้น  
ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูเชื่อว่า ครูจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน ดังนั้น  
พฤติกรรมในการสอน ครูจะเป็นผู้บอกความรู้ให้กับนักเรียน

9) ครู I อายุ 35 ปี สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป.1

ภูมิหลัง จบการศึกษาปริญญาตรี สาขาการจัดการ ไม่เคยคิดจะเป็นครูเลย  
ทำงานบริษัทในแผนกบุคคลมาก่อน แต่เมื่อมาทำงานเป็นครูเกิดความรู้สึกชอบและได้นำวิธีการในการ  
ทำงานมาใช้ในการเป็นครูคือ การตั้งมาตรฐานของนักเรียนแต่ละคนว่ามีลักษณะคล้ายกัน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู  
ครูคิดว่าตนเองเป็นคนมีความสามารถในการสอน ดังนั้นในการ  
สอนของครูจะต้องให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

ครูคิดว่านักเรียนไม่รู้และไม่จดจำสิ่งที่ครูสอน ดังนั้นครูจะต้องสอน  
ให้มาก

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูจัดการสอนโดยเน้นความต้องการของตนเอง และครูไม่ได้มอง  
ว่าเป็นปัญหาล้านนักเรียนยังไม่รู้ เพราะถ้ายังไม่รู้จะสอนอีกจนกว่านักเรียนจะได้ตามความต้องการของ  
ครู

10) ครู J อายุ 28 ปี สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป.4  
ภูมิหลัง จบการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ แต่ต้องการเป็นครู  
มากกว่าจึงมาสมัครเป็นครู ไม่เคยทำงานอย่างอื่นมาก่อน และเมื่อมาทำงานเป็นครูเกิดความผูกพันกับ  
นักเรียนจึงต้องการเป็นครูต่อไป

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู

ครูเชื่อมั่นว่าการสอนของตนเองคืออยู่แล้ว เพราะสอนเต็มที่และได้  
ใช้กิจกรรมต่างๆ รวมถึงได้หาวิธีการสอนใหม่เสมอๆ

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันและเรียนรู้ได้ต่างกัน เด็กเก่ง  
คือ เด็กที่เรียนรู้ได้ไว เด็กเรียนอ่อน คือ เด็กที่เรียนรู้ได้ช้า

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การสอนจะเน้นให้นักเรียนแข่งขันและสอนโดยการอธิบายให้  
ความรู้ จากนั้นทำแบบฝึกหัด ซึ่งครูจะใช้วิธีการสอนในลักษณะนี้ทุกครั้งที่สอน

11) ครู K อายุ 25 ปี สถานภาพ โสด ครูสอนวิชาศิลปะ

ภูมิลำเนา จบการศึกษาปริญญาตรี สาขาจิตรกรรม เคยทำงานที่สนามบิน  
สุวรรณภูมิมา 1 ปี จากนั้นจึงมาสมัครเป็นครู เพราะใกล้บ้านและที่บ้านอยากให้เป็นครู เคยมี  
ประสบการณ์ในการเป็นครู โดยรับจ้างสอนพิเศษ

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู

ครูเชื่อว่าตนเองยังไม่มีความสามารถในการสอนเพราะมี  
ประสบการณ์ในการเป็นครูมาน้อย

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน  
ฐานะครู

ครูคิดว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ทุก  
คน จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับครูว่าจะสามารถดึงศักยภาพนั้นออกมาได้มากน้อยแค่ไหน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การสอนศิลปะจะต้องให้นักเรียนฝึกและทำซ้ำบ่อยๆ เพื่อให้เกิด  
ความกล้าที่จะแสดงศักยภาพทางศิลปะออกมา



12) ครู L อายุ 25 ปี สถานภาพ โสด ครูประจำชั้น ป.3

ภูมิหลัง จบการศึกษาปริญญาตรี สาขาภาษาไทย เรียนจบมาสมัครเป็นครู เพราะใฝ่อยากเป็นครูมาตั้งแต่เด็ก แต่ไม่ได้เรียนวิชาครูด้วยความรู้สึกที่ต้องใช้เวลาเรียนนานถึง 5 ปี จึงเลือกเรียนคณะมนุษยศาสตร์ที่คิดว่าเป็นครูได้เหมือนกัน แต่เมื่อมาเป็นครูจึงพบว่าตนเองไม่มีทักษะในการสอนนักเรียน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

ครูมีความคิดว่าวิธีการสอนของตนยังไม่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งๆ

ที่ได้พยายามแล้ว

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

ฐานะครู

ครูรู้ว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ความสามารถของนักเรียนไม่เท่ากัน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ

เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูมีความคิดว่านักเรียนจะไม่ได้ความรู้ถ้าครูไม่ได้สอน จึงต้องสอน

เพื่อให้ให้นักเรียนได้ความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

13) ครู M อายุ 26 ปี สถานภาพ สมรส ครูประจำชั้น ป.1

ภูมิหลัง จบการศึกษาปริญญาโท สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ มีความฝันอยากเป็นครู มีแรงบันดาลใจจากพ่อแม่ที่เป็นครู

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน

ฐานะครู

เพิ่มเติม

ครูไม่มั่นใจความรู้ของตนเอง และยังไม่คิดว่าจะศึกษาหาความรู้

ฐานะครู

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนใน

เรียนของนักเรียนคืออะไร

ครูไม่เข้าใจนักเรียนว่ามีพื้นฐานอย่างไรและปัญหาในการ

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการ  
เรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ  
จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครูมีความคิดว่าต้องศึกษาและทำความเข้าใจนักเรียนแต่ครูยังไม่  
ทำ จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูทำแบบสอนไปก่อน เช่น สอนตามหนังสือเรียน โดยให้  
นักเรียนเปิดหนังสือแล้วครูอธิบายไปตามหนังสือแต่ละหน้า โดยที่ครูไม่แน่ใจว่านักเรียนจะเกิดการ  
เรียนรู้หรือไม่ แต่ครูเชื่อว่านักเรียนจะเกิดความรู้ได้เพราะได้สอนตามหนังสือแล้ว

### 1.5.2 ข้อมูลจากการแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อมูลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดทั่วไปของครูกลุ่มเป้าหมาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดทั่วไปก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

รายชื่อครู	คะแนนชุดความคิดทั่วไป
1. A	39
2. B	39
3. C	38
4. D	47
5. E	32
6. F	39
7. G	32
8. H	36
9. I	37
10. J	28
11. K	33
12. L	31
13. M	46

**หมายเหตุ** ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset)  
 นำผลคะแนนที่ได้มาจากการวัดชุดความคิดทั่วไปจัดกลุ่มครู ได้ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ครูที่มีชุดความคิดเติบโตจำนวน 2 คน ได้แก่ ครู D และครู M กลุ่มที่ 2 ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัดจำนวน 6 คน ได้แก่ ครู A ครู B ครู C ครู F ครู H และครู L กลุ่ม 3 ครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ยังมีความคิดบางอย่างเติบโต จำนวน 4 คน ได้แก่ ครู E ครู G ครู J และครู K

ข้อมูลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 7 คะแนนชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน

รายชื่อครู	คะแนนชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน
A	148
B	147
C	147
D	161
E	141
F	148
G	127
H	142
I	123
J	144
K	132
L	146
M	156

**หมายเหตุ** ค่าคะแนนระหว่าง 210- 158 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 157 – 105 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 104 - 53 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่มีความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 52 - 0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset)

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่มีชุดความคิดเติบโต ได้แก่ ครู D และครู M ครูที่มีชุดความคิดเติบโต แต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด ได้แก่ ครู A ครู B ครู C ครู E ครู F ครู G ครู H ครู I ครู J ครู K ครู L และครู M ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างเติบโตและครูที่มีชุดความคิดจำกัด

ข้อมูลจากตาราง แบ่งครูกลุ่มเป้าหมาย ได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ครูที่มีชุดความคิดเติบโต ได้แก่ ครู D และ ครู M
2. ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างจำกัด ได้แก่ ครู A ครู B ครู C ครู D ครู E ครู

F ครู G ครู H ครู I ครู J ครู K ครู L และ ครู M

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ในการเสนอข้อมูลการพัฒนากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู ๆ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

2.1 การนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ไปใช้

2.2 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 2.1 การนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ไปใช้

ผลจากการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้ ผู้วิจัยนำเสนอผล ดังนี้ การดำเนินการพัฒนากระบวนการในขั้นนี้เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ การดำเนินงานมีรายละเอียด ดังนี้

#### ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการชี้แนะ

ผู้ชี้แนะเตรียมความพร้อมครูกลุ่มเป้าหมายด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครู เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ชี้แนะกับครู และเพื่อให้ทราบพื้นฐานชุดความคิดของครู ด้วยการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังเกตการสอน เพื่อกำหนดแนวทางในการชี้แนะ

ในขั้นนี้ ผู้ชี้แนะของโรงเรียนชลบุรี 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ชี้แนะ คือ ศิกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ที่จะดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และในโรงเรียนชลบุรี 2 เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แนะด้วยตนเอง ดำเนินการดังนี้

#### 1) การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ชี้แนะ

ผู้ชี้แนะประสานงานและนัดหมายครูในแต่ละโรงเรียนเข้าร่วมประชุม เพื่อทำความรู้จักระหว่างกันและทำความเข้าใจในกระบวนการ ผู้ชี้แนะชี้แจงถึงเหตุผลของการเข้ามาดำเนินการวิจัย กำหนดเป้าหมายในการทำงานและผลที่ครูจะได้รับ และกำหนดระยะเวลาในการทำงาน

กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการนี้ คือ การสนทนาแบบประชุมกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การได้ ข้อมูลด้านการทำงานของครู ด้วยการสนทนาเกี่ยวกับวิชาที่ครูถนัดสอนและวิธีการที่ครูนำมาใช้ในการ สอน

ผลที่พบคือ ครูส่วนใหญ่สอนในวิชาที่ตนถนัด มีความรู้และเข้าใจในวิธีการสอนที่ จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการสอนแบบที่ตนเองถนัด ครูรู้ว่าการสอนของครูจะบังเกิดผล ต้องสอนให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และการช่วยเหลือกัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน โดยการเชื่อมโยงจากเนื้อหาที่ครูสอน

ตัวอย่างการสนทนาระหว่างผู้ชี้แนะและครู

ผู้ชี้แนะ : ครูสอนวิชาอะไร ทำไมถึงสอนวิชานี้ และมีวิธีการสอน อย่างไม่

ครู B : สอนวิชาสังคมศึกษา สอนวิชานี้เพราะมีความรู้ ต้นทุนมา ใช้วิธีสอนแบบบรรยายให้นักเรียนนำความรู้ไปเชื่อมโยงกับกับชีวิตจริง

ครู L : สอนวิชาสังคมศึกษา สอนวิชานี้เพราะทางโรงเรียนจัดให้ ใช้วิธีการแบบการสอนแบบสร้างสถานการณ์แล้วให้นักเรียนตอบคำถาม

ครู M : สอนวิทยาศาสตร์ สอนวิชานี้เพราะศึกษามาโดยตรง วิธีการที่จะนำมาใช้ คือ การสอนด้วยคำถาม นำไปสู่การทดลอง อภิปรายกลุ่มและสรุปความรู้โดยครู จะเป็นผู้นำทั้งหมด

จากการสนทนาระหว่างผู้ชี้แนะและครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนได้ข้อมูล นำมากำหนด

รายละเอียดและกรอบการดำเนินงาน โดยให้ครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดเวลาในการพบกันในครั้งต่อไป

ครูทำแบบสอบถามความคิด (แบบวัดชุดความคิดทั่วไป) และแบบสอบถามความคิดเห็นด้าน การจัดการเรียนการสอน (แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน) เพื่อเก็บข้อมูลจาก ความคิดเห็นของครูแต่ละคนเป็นข้อมูลเส้นฐาน (base line) นำผลคะแนนจากแบบสอบถามที่ได้มา จัดกลุ่มครูตามค่าคะแนน เมื่อทราบผลคะแนนจากครูกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผู้ชี้แนะไปสังเกตการจัดการ เรียนการสอนของครูทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจกับครูให้มากขึ้น โดยสังเกตจากสภาพที่เกิดขึ้น จริงในห้องเรียน

จากการสังเกตของผู้ชี้แนะ พบว่า ครูในโรงเรียนชลบุรี 1 ส่วนใหญ่จะระบุว่าด้วยภาระงานที่มากมาย จึงไม่มีเวลาในการวางแผนการสอนหรือเตรียมการสอนเพียงพอ จึงใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนตาม

ประสบการณ์ของตนเองและวิธีการที่ตนเองถนัดเท่านั้น เช่น เมื่ออ่านจากหนังสือคู่มือครูบอกให้สอนอย่างไร ก็สอนตามนั้นโดยไม่สนใจว่านักเรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ แต่เชื่อว่าสอนแล้วนักเรียนต้องรู้ ถ้ายังไม่รู้จะใช้วิธีการสอนซ่อมเสริมให้ ไม่ใช่สื่อในการสอนเพราะไม่มีเวลาเตรียมหรือจัดทำ ในส่วนของแผนการสอนก็จะใช้จากที่มีขายอยู่ทั่วไป นำมาลอกเลียนแบบหรือลอกออกมาเลย เพื่อส่งให้ฝ่ายวิชาการตรวจโดยไม่ทำหรือคิดขึ้นเอง ขอเพียงให้มีส่งเท่านั้น หรือบ้างก็ไม่ใช่แผนการสอนเลย

ครูในโรงเรียนชลบุรี 2 ส่วนใหญ่นำเนื้อหาจากหนังสือเรียนมากำหนดเป็นสาระการเรียนรู้ของนักเรียน และสอนตามประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งจากการสังเกตพบว่า ครูจะใช้วิธีการตั้งคำถามให้นักเรียนตอบ จากนั้นครูจะบอกความรู้โดยตรงกับนักเรียน และให้นักเรียนทำใบงาน สำหรับแผนการสอนก็ใช้แผนการสอนสำเร็จรูปและนำมาปรับตามที่ตนเองจะสอนบ้าง ในบางครั้งจึงพบว่า สอนไม่ตรงกับแผนการสอน

ถ้ามองในภาพรวม ครูส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจศึกษาหลักสูตรเพื่อนำไปวางแผนการสอน แต่จะตรวจสอบว่าการสอนของตนทำให้นักเรียนสามารถสอบผ่านได้หรือไม่เท่านั้น จึงยึดหนังสือเรียนเป็นหลัก เพราะเชื่อว่าถ้าสอนตามนี้นักเรียนจะมีความรู้ครบทุกมาตรฐานตัวชีวิตตามที่หลักสูตรกำหนด และเนื้อหาในหนังสือเรียนเท่านั้น

ในการเก็บข้อมูลจากการสังเกตและสนทนากับครูกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยทำการจดบันทึกไว้ จึงขอ  
นำเสนอตัวอย่างบทสนทนากับครูเฉพาะด้านการเตรียมการสอน ดังนี้

ตัวอย่างบทสนทนา เรื่องการเตรียมการสอน

ผู้ชี้แนะ : ครูมีการเตรียมสอนหรือไม่คะ และถ้าเตรียม คุณครูทำ

อย่างไรคะ

ครู F : จะเอาเวลาที่ไหนไปเตรียมสอน แคนี่ก็ไม่มีเวลาแล้ว ไหนลูก

แพน ไหนจะบ้านอีก

ครู B : กลับถึงบ้านก็ต้องเลี้ยงลูกแล้ว ไม่มีเวลาหรอก สอนไปตาม

หนังสือ

ครู E : นักเรียนดีจะตายไป บางคนเป็น LD ดี ผู้ปกครองก็ไม่ยอมรับ

จะให้เราสอนคนเดียวก็ไม่ไหวหรอก

ครู M : หนูก็ว่าจะเตรียมแต่รอก่อนแล้วกัน จริงๆ ในหนังสือก็ดีนะ ก็

สอนไปตามหนังสือก่อน ปิดเทอมค่อยว่ากัน

ครู J : ก็เตรียมนะคะ เตรียมวันเสาร์ วันอาทิตย์ แต่เตรียมได้ถึงแค่วัน

พุธ ส่วนวันหยุดหลักกับวันศุกร์ ก็เปิดหนังสือสอนค่ะ เพราะเตรียมไม่ทันล่ะค่ะ

ครู L : หนูก็สอนแบบนี้มาตลอด ไม่เห็นเป็นไรก็สอนแบบนี้ดีแล้ว

จากการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและครูกลุ่มเป้าหมาย นำไปสู่การเข้าใจและรู้จักครูแต่ละคนมากขึ้น ผู้ชี้แนะกำหนดรายละเอียดให้ครูกลุ่มเป้าหมายและกำหนดการพบกันครั้งต่อไป

## 2) การสร้างเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

การสร้างเป้าหมายเป็นการวางเป้าหมายของกลุ่มร่วมกันระหว่างครูกลุ่มเป้าหมายกับผู้ชี้แนะ ในขั้นตอนนี้ พบว่า ครู 3 กลุ่ม ทั้ง 2 โรงเรียน มีเป้าหมายในการดำเนินการครั้งนี้ คือ การพัฒนาตนเอง จากการร่วมกิจกรรมระหว่างครูกลุ่มเป้าหมายและผู้ชี้แนะ โดยในขั้นแรก คือ การค้นหาปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งในเบื้องต้นครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 โรงเรียน จะมองปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากตัวนักเรียนไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนของตน

ดูได้จากบทสนทนาของครู ดังนี้

โรงเรียนชลบุรี 1

ครู E : เด็กคือ ไม่เป็นระเบียบ แกรมเป็น LD ชอบเล่นเกม

ครู D : เด็กคิดวิเคราะห์ไม่เป็น ทำงานไม่เรียบร้อย ทำงานช้า

ครู F : นักเรียนในห้องเรียนแตกต่างกัน ภาระงานครูเยอะ

โรงเรียนชลบุรี 2

ครู G : นักเรียนพูดมากไม่ฟังครู เด็กไม่ซื่อสัตย์

ครู M : เด็กขาดความมั่นใจทำให้เกิดเป็นปัญหาของครู เด็กขาด

ความคิดเชื่อมโยง

ครู J : นักเรียนขาดระเบียบ วินัยในการเรียน ไม่ค่อยฟังครูสอน

ครู H : นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ไม่ค่อยกระตือรือร้นในการ

ทำงาน

ครู L : นักเรียนคิดไม่เป็น ไม่รับผิดชอบ ขาดสมาธิในการจดทบทวนสิ่งที่

ทำอยู่

จากตัวอย่างบทสนทนานี้ เมื่อครูกลุ่มเป้าหมายพุดนำเสนอความคิดเห็นของตนออกมา จึงเกิดความขัดแย้งในระหว่างกลุ่ม เพราะมีครูส่วนหนึ่งเริ่มมองเห็นว่า ปัญหาของนักเรียนที่เกิดจากความ



ความเห็นของครูน่าจะมีส่วนจากการจัดการเรียนการสอนของครูด้วย เช่น ครูไม่ใช่เทคนิค วิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ทาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนไม่ได้ เนื่องจากตัวครู บ้างก็ยึดแผนการสอน สำเร็จรูปตายตัว บ้างก็ไม่ใช่แผนการสอน บ้างก็ไม่ทำแผนการสอนของตนเอง ขาดการใช้สื่อช่วย ประกอบการสอน ขาดความสามารถในการปกครองชั้นเรียน รวมถึงไม่ใช่วิธีในการสื่อสารและการเข้าใจ นักเรียน เป็นต้น

จากข้อมูลเหล่านี้ ทำให้เห็นได้ว่าครูเริ่มปรับเปลี่ยนตนเองจากการมองนักเรียนฝ่ายเดียว มาเป็นการมองที่ตัวครู ซึ่งเกิดจากการแสดงความคิดเห็นในระหว่างการสนทนากันเอง โดยมีผู้ชี้แนะเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น ผู้ชี้แนะได้ให้ข้อคิดเห็นว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมายของครูไม่ตรงกับความต้องการของนักเรียน ครูยังไม่เต็มที่กับนักเรียน ครูมองปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วครูกิดอย่างไร ถ้าครูมองปัญหาของเด็กว่าเกิดจากตัวครู ปัญหาน่าจะแก้ง่ายขึ้น ดังนั้นครูจะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไร ที่จะช่วยเหลือเด็กได้ ผู้ชี้แนะจึงกระตุ้นครูจากใช้บทกลอน ให้ครูอ่าน ดังนี้

“อาชีพครูเป็นได้แต่เป็นยาก      เพียงมีปากก็ใช้ว่าจะสอนได้  
ต้องใจรักดูแลศิษย์มิเสื่อมคลาย      หวังสบายอย่าหมายมาเป็นครู”  
ม.ล. ปิ่น มาลากุล

บทกลอนนี้จะช่วยสะท้อนให้ครูเห็นตนเองว่าควรจะทำอย่างไร จากนั้นให้ครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงความคาดหวังต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเองในอนาคต และอภิปรายร่วมกันถึงสาเหตุที่ทำให้ครูยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างที่ตนเองคาดหวังได้นั้น โดยให้มองจากตัวครูออกไป

ข้อมูลที่ได้จากครูทั้ง 2 โรงเรียน ได้ข้อสรุปว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงานครั้งนี้ร่วมกันคือ **“การพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน”**

ตัวอย่าง ความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนในตนเองของครูกลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนชลบุรี 1

ครู A : ปรับการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

ครู B : พัฒนาทักษะเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อที่จะเข้าถึงจิตใจของเด็กและ

เข้าใจถึงปัญหาของเด็กแต่ละคน พัฒนาเทคนิคการสอนเด็กให้มากขึ้นกว่าเดิม

ครู C : พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อ

นำมาใช้การจัดการเรียนการสอนให้มากที่สุด

ครู D : พัฒนาทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบคิดวิเคราะห์

ให้กับนักเรียน

ครู E : พัฒนาทักษะ เทคนิคการสอนโดยการใช้สื่อการเรียนการสอนที่

น่าสนใจและสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน

ครู F : ปรับปรุงพัฒนาตัวเองในเรื่องการวางแผนและจัดการเวลากับ

ตนเอง รวมทั้งการทำแผนและสื่อการเรียนการสอน

โรงเรียนชลบุรี 2

ครู G : การเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ครู H : เพิ่มทักษะการสร้างสื่อการเรียนการสอนให้หลากหลายและเข้าใจ

ผู้เรียน

ครู J : การใช้เวลาแก่ตนเองมากขึ้นในการเตรียมการสอน การเพิ่ม

ทักษะในการคิดเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน

ครู I : เพิ่มความเอาใจใส่นักเรียนให้มากขึ้น จัดกิจกรรมที่หลากหลาย

มากขึ้น

ครู K : อยากมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่

หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ครู L : มีทักษะในการสื่อสารมากขึ้น

ครู M : เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและพัฒนาการทำงานของตนเอง

## ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้

ขั้นนี้เป็นดำเนินงานเพื่อให้ครูกลุ่มเป้าหมายนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในด้วยตนเองจากกระบวนการภายในโดยมีผู้ชี้แนะเป็นทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ แนะนำ เท่านั้น ไม่ชี้นำหรือบอกให้ครูทำตามลำดับขั้นการสร้างการเรียนรู้ 5 ขั้น ดังนี้

### ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ชุดความคิดในตนเอง

ผู้ชี้แนะจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครู โดยให้ครูเล่าถึงประสบการณ์ในอดีตของครูของตนเอง ที่ตนนำมาแบบอย่างในการทำงาน ใช้การมีปฏิสัมพันธ์และสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ เกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งจะทำให้ครูเกิด

ความรู้สึกกระตือรือร้นในตนเอง ทำให้ครูได้รู้ถึงความคิดของตนเองที่มีในตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตน ในขั้นนี้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนคิดถึงการสอนของตนว่าจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้สูงสุด ด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และได้ลงมือปฏิบัติ เป็นต้น และนำไปสู่การเกิดแนวความคิดในความเป็นครูของตน

#### ตัวอย่าง การสะท้อนคิดของครู

ในการจัดการเรียนการสอนของครู การเอาใจใส่เด็ก การดูแลให้ความช่วยเหลือนักเรียนในทุกๆ ด้าน อย่างที่มีคนพูดว่า “ครูต้องเป็นทุกๆ อย่าง” ครูทุกคนต้องมีต้นแบบหรือแรงบันดาลใจเพื่อที่จะทำให้ทุกวันประสบความสำเร็จ ให้สมกับคำว่า “ครูมืออาชีพ” ซึ่งเราจะต้องเป็นแบบนี้ให้ได้ในวันหนึ่งข้างหน้า

ครูโรงเรียนชลบุรี 1

ได้รับความรู้เพิ่มเติมในการเป็นทำงานเป็นของครู ต้องมีความรับผิดชอบทุกๆ เรื่อง ทั้งการสอน ระเบียบวินัย การเสียสละต่อการสอนให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอนนี้เราเองยังไม่เต็มที่

ครูโรงเรียนชลบุรี 2

ครูบางคนได้ข้อสรุปเป็นแนวคิดในการพัฒนาตนเอง จากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเอง ประสบการณ์ของเพื่อนครู และประสบการณ์ของผู้ชี้แนะ เช่น

ครู G : แนวคิดในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทักษะความรู้ของตนเอง การเข้าถึงนักเรียน ความละเอียดรอบคอบในการทำงานและการสอน ทักษะความคิด การสอนที่จะทำให้ดีขึ้น ซึ่งทั้งหมดเป็นสิ่งที่ตัวเราควรที่จะพัฒนาเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และสร้างความสุขให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนสามารถหรือที่จะนำสิ่งที่สอนไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้

ครู I : ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น ทำให้คิดว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

ครู E : การอภิปรายเป็นกลุ่มทำให้ได้แนวคิด บทบาทของความเป็นครู ทำอย่างไรที่จะแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์กับของตนเอง

## ขั้นที่ 2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง

ผู้ชี้แนะจัดกิจกรรมให้ครูกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

2.1 การเห็นตัวอย่างในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูอื่นๆ ที่ไม่ใช่ครูในกลุ่มเป้าหมาย จากวีดิทัศน์การสอนของครูต้นแบบวิชาภาษาไทย เพื่อให้ครูเห็นตัวอย่าง โดยเน้นให้ครูมองเฉพาะด้านดี อันจะนำไปสู่การสร้างมุมมองที่แตกต่างให้กับครู ครูได้เห็นข้อดีในการจัดการเรียนการสอน จากตัวอย่าง นำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ครูเกิดความคิดว่าความสามารถในการสอนของครูนั้น ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 โรงเรียน ได้สรุปความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้

- 1) ครูต้องมีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคลิกภาพเหมาะสมชวนเรียนรู้
- 2) การใช้เสียง ต้องดัง ฟังชัด เสียงมีน้ำหนัก ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การให้ความสำคัญแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 4) การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดอยู่เสมอๆ
- 5) สื่อการสอนที่ใช้ต้องเหมาะสมกับเรื่องที่สอน และน่าสนใจตลอดเวลา
- 6) ครูต้องให้กำลังใจนักเรียน
- 7) บรรยากาศภายในห้องเรียนต้องเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนต้องทำให้สนุกและน่าเรียนรู้
- 8) มีการสรุปความรู้ที่เหมาะสม และวัดผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตัวอย่าง จากบทสนทนาระหว่างผู้ชี้แนะและครูกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ชี้แนะ : ถ้าคุณครูจัดการเรียนการสอนแบบครูในวีดิทัศน์ เด็ก

นักเรียนของเราจะเป็นอย่างไรบ้าง

คำตอบของครูทุกคน : เด็กสนุก มีความสุข กล้าคิด กล้าตอบ เด็ก

น่าจะเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น

ผู้ชี้แนะ : สิ่งใดที่คุณครูคิดว่าเราจะต้องเพิ่มในตนเองเพื่อให้ตัวเรา

สามารถพัฒนาความสามารถได้แบบนั้นบ้างคะ

ครู J : การเปิดโอกาสให้เด็กตอบ โดยให้ความสนใจกับคำตอบ  
ของนักเรียนอย่างทั่วถึง

ครู H : ใช้เทคนิคใหม่ เพิ่มสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของ  
นักเรียน

ฯลฯ

2.2 การใช้สถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคนที่มีต่อนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้ครูได้มีประสบการณ์ใหม่ ใช้การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอันจะนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่  
สิ่งที่ครูได้ คือ ครูต้องไม่สรุปนักเรียนด้วยความคิดของตนเอง แต่ต้องคำนึงถึงศักยภาพของนักเรียน  
เป็นหลัก ไม่นำนักเรียนมาเปรียบเทียบกับ ครูต้องรู้จักการให้กำลังใจและแรงเสริมกับนักเรียน การ  
จัดการเรียนการสอนต้องมีวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน รวมไปถึงการวัดผลควรต้อง  
ใช้วิธีการที่หลากหลาย หลาย ในกิจกรรมนี้ผู้ชี้แนะได้กำหนดสถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้ครู  
ในห้องเรียน แล้วให้ครูบันทึกผลลงใบงาน

ตัวอย่าง ข้อมูลจากใบงานของครูกลุ่มเป้าหมาย

ครู A : เด็กอาจจะมีความชอบวิชาที่ถนัดหรือชอบแตกต่างกันไป ใน  
ขณะเดียวกันควรให้เด็กที่ไม่ชอบวิชาบางวิชา มีการเปิดใจรับที่จะเรียนวิชาที่ไม่ชอบ หากใช้วิธีการ  
สอนซ้ำ ๆ ทบทวนแล้ว แต่เด็กยังไม่พัฒนาดีขึ้น ต้องย้อนกลับมาดูที่ตัวเราว่าการสอนเป็นอย่างไร ต้อง  
เปลี่ยนการสอนหรือไม่

ครู I : ต้องให้กำลังใจเด็กอยู่เสมอ หาวิธีการสอนที่หลากหลาย  
และที่สำคัญครูต้องอดทน

ครู K : การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีปัญหา  
และจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะอื่น ๆ

### ขั้นที่ 3 การประเมินเปรียบเทียบศักยภาพการเรียนการสอนของตนเองภายใต้ กรอบชุดความคิดใหม่

ครูกลุ่มเป้าหมายนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ที่ได้จากการร่วมกิจกรรมขั้นที่ 1  
และ 2 มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับความคาดหวังตนเอง เพื่อให้พบพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่ทำให้  
ความคาดหวังของตนเองไม่ประสบความสำเร็จ โดยในขั้นนี้ ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ช่วยให้ครูเกิดความ  
กระจ่างในปัญหา ด้วยการตั้งประเด็นปัญหาถามโดยพิจารณาผลจากคะแนนในแบบสอบถาม (แบบ

วัตถุประสงค์) ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของครูกลุ่มเป้าหมายแต่ละคน เพื่อให้ครูพบปัญหาของตนเองได้อย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัย พบว่า ครูทุกคนสามารถระบุปัญหาพฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อชุดความคิดในด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ โดยมีผู้ชี้แนะทำหน้าที่ช่วยเหลือครูด้วยการใช้คำถามกระตุ้น สังเกตการสอน ให้ภาพตัวอย่างด้วยวิธีการดังนี้

- 1) ผู้ชี้แนะให้ครูแต่ละคน กำหนดความต้องการในอนาคตของตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้านตัวครู นักเรียน และบทบาท หน้าที่ของตนในการจัดการเรียนการสอน
  - 2) ครูคัดเลือกความต้องการที่ตนเองต้องการที่จะทำให้ตนประสบความสำเร็จได้ แต่ครูยังหาทางแก้ปัญหาเองไม่ได้ ต้องมีผู้แนะนำหรือให้ข้อเสนอแนะ มาปรับเปลี่ยนตนเองและใช้เวลาในการเปลี่ยนเพื่อให้เห็นผลลัพธ์
  - 3) จากนั้นร่วมกันค้นหาพฤติกรรมที่ขัดขวางเพื่อนำไปสู่การแก้ไข
- จากการสนทนาแลกเปลี่ยน ปัญหาของครูกลุ่มเป้าหมายแต่ละคน สรุปได้ว่า เป็นเพราะครูแต่ละคนมีชุดความคิดแตกต่างกัน ดังนี้

ครู A พอเป็นครูมานานๆ ความรู้สึกในการอยากสอนลดลงทำให้การสอนไปตามอารมณ์ ไม่มีความกระตือรือร้น สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองคือ การจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อนำไปสู่การสอนตามศักยภาพของนักเรียน

ครู B ความสามารถในการสอนของตนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะปัจจุบันการสอนที่ไม่เป็นขั้นตอนของครู และความไม่เข้าใจธรรมชาติและวัยของนักเรียนที่สอน สิ่งที่ต้องการพัฒนา คือ ความสามารถในการสอนของตนเอง

ครู C การสื่อสารที่ไม่เป็นขั้นตอน ทักษะการสื่อสารเพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ต้องการพัฒนา การเพิ่มความมั่นใจในการสอน

ครู D เรื่องการเข้าใจพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในระหว่างเรียน สิ่งที่ต้องพัฒนาตนเอง คือ ทาวิธีการฝึกคุณธรรม (ความรับผิดชอบ) ให้กับนักเรียน

ครู E การสอนของครูไม่ประสบความสำเร็จ เพราะปัญหาจากนักเรียนไม่มีวินัย นำไปสู่วิธีการสร้างระเบียบ วินัยให้กับนักเรียน ซึ่งในประเด็นนี้ คุณครูรู้สาเหตุแต่แก้ไขไม่ได้

ครู F อารมณ์ครูต่อการแสดงพฤติกรรมในห้องเรียนขณะสอน บางครั้งครูไม่สามารถควบคุมได้ สิ่งที่จะพัฒนา คือ อารมณ์ของตนเองที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน

ครู G ขาดความเชื่อมั่นของตนเองขณะการสอนเพราะคิดว่าความรู้ของตนเองน้อย เมื่อนักเรียนถามและตอบไม่ได้จึงให้นักเรียนไปหาคำตอบ และเมื่อนักเรียนมาตอบครูไม่สนใจคำตอบของนักเรียน แต่ครูไม่คิดว่าเป็นปัญหาถ้าตนเองตอบไม่ได้ เพราะเชื่อว่าที่ตนเองสอนนักเรียนนั้นเพียงพอแล้วที่นักเรียนควรจะรู้ การพัฒนาตนเอง คือ พัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นในการสอนด้วยการตอบคำถามต่างๆ ให้ได้และมองเห็นความสำคัญของการตอบคำถามของนักเรียน

ครู H การสอนนักเรียนด้วยวิธีการบอกความรู้ เพราะไม่เชื่อมั่นว่านักเรียนจะได้ความรู้ด้วยวิธีการอื่น สิ่งที่จะพัฒนาคือ การพัฒนาวิธีการสอนรูปแบบอื่น

ครู I การเชื่อว่าครูต้องเป็นผู้สอนเท่านั้นจึงจัดการเรียนการสอนโดยเน้นความต้องการของตนเป็นหลัก การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธีการอื่นโดยที่ครูจะไม่เป็นผู้สอนโดยตรง แต่จะเป็นเพียงผู้ชี้แนะ

ครู J การคาดหวังว่านักเรียนทุกคนต้องได้แม้จะไม่เท่ากัน ครูมีความเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันแต่ในการสอนยังใช้วิธีการสอนเหมือนกัน การพัฒนาตนเองคือการปรับเปลี่ยนการสอนด้วยการชื่นชมเห็นความแตกต่างของนักเรียนและให้กำลังใจนักเรียน

ครู K การสอนของตนเองไม่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง คือ การสอนด้วยการใช้คำถามของครูนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้ได้

ครู L ความกังวลในเรื่องที่สอนต่อความรู้ที่นักเรียนควรจะได้ ปัญหาคือไม่คิดว่าเป็นปัญหาเพราะสอนตามแผนการสอน จึงไม่กังวลว่านักเรียนจะได้ความรู้ไม่ครบ แต่นักเรียนก็ยังไม่ได้จึงนำไปสู่ การพัฒนาตนเองในการเตรียมตัวในการสอนให้มากขึ้น

ครู M การคิดแต่ไม่ลงมือปฏิบัติ เพราะไม่ได้คิดว่าเป็นปัญหาอะไรในการจัดการเรียนการสอนเพราะมีแผนสำเร็จรูปอยู่แล้ว เมื่อได้ทำการสอนจึงมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพราะสอนไปตามหนังสือ ครูไม่พร้อมและนักเรียนไม่สามารถพัฒนาได้ทุกคน สิ่งที่จะพัฒนา คือ การคิดแก้ไขหาวิธีการใหม่และปฏิบัติทันที

ตัวอย่าง บทสนทนาของครูกลุ่มเป้าหมายที่ทำให้ได้ข้อสรุป

ครู H

ผู้ชี้แนะ : ครูมีความคิดอย่างไรต่อการสอนของตนเอง

ครู H : เป็นครูต้องสอน

ผู้ชี้แนะ : วิธีการสอนล่ะคะ สอนอย่างไร

ครู H : ก็สอนค่ะ

ผู้ชี้แนะ : สังเกตว่าครูจะสอนด้วยการสอนการเน้นการพูด

การเล่าเรื่อง ให้นักเรียนฟัง

ครู H : ค่ะ เพราะเชื่อว่า นักเรียนเราต้องบอกค่ะ ไม่นั่นใจ

เลยคะว่านักเรียนจะรู้แค่ไหน ถ้าเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นแล้วจะได้ความรู้ทั้งหมดหรือไม่

ผู้ชี้แนะ : แล้วคุณครูเคยลองใช้วิธีการสอนแบบอื่นหรือไม่คะ

ครู H : ก็เคยให้เด็กปฏิบัติอยู่นะคะ แต่ก็ไม่แน่ใจว่า

นักเรียนเรียนรู้ได้แค่ไหน ถ้าเราจะไม่บอก ก็ต้องกลับมาบอกอยู่ดีคะ

ผู้ชี้แนะ : ลองมาปรับเปลี่ยนดูว่าจะได้ผลอย่างไร

ครู L

ผู้ชี้แนะ : ครูคาดหวังอะไรจากการสอน

ครู L : ต้องการสอนให้นักเรียนเข้าใจจนไม่ต้องทบทวนอีก

ผู้ชี้แนะ : วิธีการสอนของคุณเป็นอย่างไร

ครู L : สอนเหมือนกันแต่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ได้และ

เข้าใจในระดับที่นักเรียนแต่ละคนสามารถทำได้ ซึ่งคิดว่ายังไม่เหมาะสมกับนักเรียน รวมไปถึงการจัดการ

บริหาร จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประยุกต์ใช้วิธีการสอนไม่ได้ จัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

ไม่ได้ นำไปสู่ความกลัวว่านักเรียนจะไม่มีความรู้ ถ้าครูไม่ได้สอน จึงต้องสอนตามที่เขากำหนดเพื่อให้

นักเรียนได้ความรู้ตามที่เขากำหนด

ผู้ชี้แนะ : ใคร คือ เขา

ครู L : สำนักพิมพ์นี่คะ เวลาสอนก็ทำตามแผนของเขา

ผู้ชี้แนะ : แสดงว่าการจัดการเรียนการสอนของคุณ เน้นสอน

ตามหนังสือเรียน แล้วการสอนแต่ละครั้งคุณครูได้เตรียมการสอนมาหรือเปล่าคะ

ครู L : ก็เตรียมบ้างคะแต่คิดว่าปัญหาของตนเองเกิดจาก

ความไม่พร้อมของตนเอง

ผู้ชี้แนะ : แสดงว่าถ้าครูเตรียมการสอน สิ่งที่เป็นกังวลอยู่คือ

เรื่อง “ความกังวลว่านักเรียนจะไม่มีความรู้ ถ้าครูไม่ได้สอน” ก็น่าจะลดลง ลองดูมั๊ยคะ

ครู L : ลองค่ะ



## ขั้นที่ 4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้ชุดความคิดใหม่

ขั้นนี้ผู้ชี้แนะให้ครูกลุ่มเป้าหมายดำเนินการตามนี้

### 4.1 การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง

ครูกลุ่มเป้าหมายแต่ละคนวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของตนเองที่ได้จากค้นพบตนเองจากขั้นที่ 3 ผู้วิจัยพบว่า ครูทุกคนสามารถวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองได้ด้วยวิธีการต่างๆ โดย ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ

ตัวอย่าง

ครู D และครู E ทำงานร่วมกันเพื่อช่วยในการวางแผนการปรับตนเอง โดยผู้ชี้แนะทำหน้าที่หาช่วยเหลือ โดยหาตัวอย่างจากสื่อ online เพื่อครูได้เห็นวิธีการของบุคคลอื่นทำให้เกิดการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ครูทั้งสองจึงร่วมกันวางแผนเพื่อนำไปสู่การปรับตนเองได้ดังนี้

- 1) สร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้มีระเบียบ
- 2) กำหนดกติการ่วมกับนักเรียน
- 3) เสริมตัวอย่างให้กับนักเรียน
- 4) ครูนำนักเรียนสู่การปฏิบัติ

ครู B วางแผนของตนเอง คือ ศึกษาเนื้อหาการสอนล่วงหน้า เตรียมสื่อที่จะใช้ในการสอน ฝึกการใช้สื่อ ศึกษาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย

ครู M กำหนดตนเองในการศึกษาหลักสูตร 1 สัปดาห์ ประกอบด้วย 1. เนื้อหา ตัวชี้วัด 2. การวัดและประเมินผลเพื่อที่จะได้ทราบว่านักเรียนเรียนรู้แล้ว 3. ศึกษาพัฒนาการของนักเรียน หน้าที่ของผู้ชี้แนะ ทำหน้าที่ในการกระตุ้นและสะท้อนผลหลังจากที่ครูศึกษามา เพื่อให้ครูรู้สึกว่ามีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูลงมือทำทันที

### 4.2 การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ

ครูกลุ่มเป้าหมายนำผลจากที่วางแผนการพัฒนาตนเองไปปฏิบัติ ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการสังเกตการทำงานของครูและบันทึกผล พบว่า ครูทุกคนได้นำวิธีการที่ตนเองวางแผนไปปฏิบัติได้และสามารถประเมินผลที่เกิดขึ้นได้

ตัวอย่าง จากสมุดบันทึกสะท้อนการทำงาน

ครู G วันนี้รู้สึกไม่กังวลว่า จะตอบคำถามนักเรียนไม่ได้ เพราะได้เตรียมมาแล้ว แต่ถ้าตอบไม่ได้ก็มีวิธีการจัดการแล้ว

ครู A หลังจากได้วางแผนการสอนแล้ว เตรียมอุปกรณ์การทดลองแล้ว วันนี้จึงสอนได้เต็มที่ รู้สึกได้ว่าวันนี้ นักเรียนสนุก มีความกระตือรือร้นมากกว่าเดิม

ตัวอย่าง สถานการณ์ในการดำเนินงานของครูในขั้นที่ 4

ปัญหาของครู H : ความกังวลใจในการสอนถ้าครูไม่บอกความรู้ให้นักเรียน

การวางแผนของครู H

ผู้ชี้แนะ : ครูจะลดความกังวลของตนเองอย่างไร

ครู H : เตรียมการสอน

ผู้ชี้แนะ : ชี้ภาพให้ครูเห็น ว่า ครูเตรียมตัวไม่พร้อม ครูกลัวว่านักเรียนจะไม่รู้ แต่ถ้าครูเตรียมตัวดี นักเรียนจะได้ความรู้ แล้วในการเตรียมตัวดีจะประกอบด้วยอะไรบ้าง

ครู H : ความพร้อมของเนื้อหา กิจกรรม การวัด

ประเมินผล

ผู้ชี้แนะ : ครูจะทำอะไรอะไรให้พร้อมคะ

ครู H : ศึกษาเนื้อหาและนำมาสู่การเขียนแผนการสอน

และจัดเตรียมสื่อให้พร้อม

การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ

ผู้ชี้แนะ พบว่า ครู H เตรียมการสอนมาก่อนด้วยการส่งแผนการสอนก่อนให้ผู้ชี้แนะ ในระหว่างการสอนครูได้ใช้สื่อที่มีความหลากหลาย แต่วิธีการที่ใช้สอนยังคงสอนด้วยการบอก และครูยังพูดตลอดเวลา

#### 4.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่

ครูกลุ่มเป้าหมายและผู้ชี้แนะแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงานปรากฏผลว่า ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนทุกคน ครูบางคนค้นพบว่าสิ่งที่ตนเองทำยังไม่ดี จึงขอดำเนินการซ้ำ

#### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่

จากเรื่องของ ครู H

หลังการสอน ผู้ชี้แนะให้ข้อเสนอแนะกับครู H เพื่อสะท้อนการสอนให้ครู H ฟัง ครู H จึงขอดำเนินการสอนใหม่ หลังจากที่ครูได้ปรับการสอนของตนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ครู H รู้สึกว่าความกังวลของตนเองลดลงไปได้ถึง 80% โดยครู H พูดกับผู้ชี้แนะว่า

“ได้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้นในเรื่องของการจัดเตรียมสื่อการสอน กระตุ้นตนเองตลอดเวลา ไม่เหนื่อยในการสอน ได้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ให้นักเรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ เพลง ค้นหาความรู้ในเรื่องของภาษาถิ่นของภาคต่างๆ จากการฟังเพลง นักเรียนสนุกและสามารถสรุปความรู้ด้วยตนเองได้ดี วันนี้ไม่กลัวนักเรียนไม่รู้เรื่องแล้ว เพราะนักเรียนตอบคำถามได้ จริงๆ เราไม่ต้องบอกนักเรียนก็เรียนรู้ได้นี่”

ครู H 5 ก.พ. 2558

#### ขั้นที่ 5 การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ผู้ชี้แนะให้ครูกลุ่มเป้าหมายนำวิธีการต่างๆ ที่ค้นพบ ไปสู่การจัดการเรียนการสอนของตน โดยผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนและสะท้อนคิดกับครู พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

### ระยะที่ 3 หลังการชี้แนะ

ผู้ชี้แนะสรุปผลการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆ ด้วยการให้ครู ทบทวนเป้าหมายของกระบวนการที่ร่วมกันกำหนด คือ “การพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน” ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร จากนั้นให้ครูกลุ่มเป้าหมายสรุปองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งจาก การค้นพบด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผู้ชี้แนะได้นำเสนอเพิ่มในประเด็น สำคัญที่ครูต้องการเพิ่มเติม (ถ้ามี) นำผลมากำหนดแนวทางในการชี้แนะต่อไป

จากกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆ ผู้วิจัยสรุปเป็นตารางตามขั้นตอน กิจกรรม บทบาท ของผู้ชี้แนะ บทบาทครูและสื่อที่ใช้ ดังนี้



ตารางที่ 8 การสรุปกิจกรรมในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนการ ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
<b>ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ</b>				
1.สร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ ชี้แนะกับครู	1. สานสัมพันธ์	1.จัดประชุมครูเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครู 2. ผู้ชี้แนะนำและร่วมกันกำหนด ตารางเวลาในการทำงานร่วมกับครู	1.ผู้นำการ ประชุมและให้ ข้อมูลเกี่ยวกับ กระบวนการ	
2.กำหนด แนวทางการ ดำเนินงาน ร่วมกัน	2. ผู้เริ่มจุดต่าง ผู้สร้างจุด เปลี่ยน	1.ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการ สอนของครูที่เข้าร่วมกระบวนการ (กรณีครูสมัครใจ) 2.ครูและผู้ชี้แนะร่วมกันอภิปรายถึง สภาพการจัดการเรียนการสอนใน ปัจจุบัน 3.ครูเล่าปัญหาในการทำงานและ ความคาดหวังเกี่ยวกับการสอนของ ตนนำไปสู่การตั้งความคาดหวังใน การทำงานของครู 4.ให้ครูร่วมกันสรุปเป้าหมายในการ ดำเนินงานในกระบวนการชี้แนะ เพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ร่วมกัน 5.ผู้ชี้แนะให้ข้อเสนอและสร้างความ เข้าใจกระบวนการกับครู 6.ครูทำแบบวัด เพื่อเป็นข้อมูลเส้น ฐาน	1.สังเกต พฤติกรรมกร สอนของครู 2.จัดกิจกรรม และนำการ สนทนาตาม ประเด็นต่างๆ เพื่อนำไปสู่การ สร้างเป้าหมาย ร่วมกันของผู้ ชี้แนะและครู 3. การตอบ คำถามของครู พยายามให้ครู เห็นปัญหาที่เกิด จากตัวครูเอง	1.แบบวัดชุด ความคิดด้าน การจัดการ เรียนการสอน 2.กระดาษสี 3.บอร์ด 4.ปากกา ดินสอ 5.ใบกิจกรรม (1)

ตารางที่ 8 (ต่อ) การสรุปกิจกรรมในกระบวนชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนการ ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
		 <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	4. นำผลจากแบบวัดแบบวัดชุดความคิด (แบบสอบถามด้านการจัดการเรียนการสอน) จำแนก ครูเป็นกลุ่มครูที่มีชุดความคิดจำกัด (fixed Mindset) และกลุ่มครูที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth) เพื่อวางแผนการชี้แนะแต่ละคน	
<b>ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้</b>				
ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ ชุดความคิดใน ตนเอง	3 รู้จักฉัน รู้จัก เธอ	1.ผู้ชี้แนะให้ครูเล่าถึงแรงบันดาลใจที่ทำให้ตนเองเลือกอาชีพครูและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งที่ตนเองรู้สึกประสบความสำเร็จที่สุด	1.การใช้คำถามเพื่อเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการและกระตุ้นครู	ใบกิจกรรม (2)

ตารางที่ 8 (ต่อ) การสรุปกิจกรรมในกระบวนชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนกร ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
	4 เปิดโลกใหม่ ด้วยใจตนเอง	<p>2.ครูเลือกเรื่องที่ตนเอง ประทับใจและจุดประกายการจัดการ เรียนการสอนของตนเองได้</p> <p>1.จัดกิจกรรมให้ครูได้เล่าเรื่องราว เกี่ยวกับความประทับใจที่มีต่อตัวครู ของตนเองตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนจบปริญญาตรี</p> <p>2.ครูทบทวนตนเองว่าได้นำมาใช้ใน การจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างไรบ้าง</p>	<p>2.สังเกตและ บันทึกเพื่อให้ ทราบความคิด ของครู</p> <p>3.จัดความ ขัดแย้งที่อาจจะ เกิดขึ้น</p> <p>1. นำเสนอ ประเด็นคำถาม เพื่อเริ่มกิจกรรม (ประเด็นคำถาม ครูที่ท่านประทับใจ มากที่สุดคือใคร และเหตุใดท่านจึง ประทับใจโดยเน้น การจัดการเรียน การสอนของครู ท่านนั้นๆ</p>	
ขั้นที่ 2 การ เปิด ประสบการณ์ เรียนรู้ชุด ความคิดใหม่สู่ การพัฒนา ตนเอง	5.คนต้นแบบ	1.ครูร่วมกันอภิปรายเพื่อหาความ จริง ความดีงามของบุคคลอื่น(บุคคล ต้นแบบ) ผ่านการสนทนาเชิงวิพากษ์ ที่มีประเด็นการสนทนา คือ พฤติกรรมในการจัดการเรียนการ สอน	<p>1.ตั้งประเด็นใน การสนทนา</p> <p>1) จุดเด่นของครู</p> <p>2) การนำไป ประยุกต์ใช้</p>	<p>วีดิทัศน์</p> <p>เกี่ยวกับสอน โดยเน้นเรื่อง ความสามารถ ในการจัดการ เรียนการสอนที่</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ) การสรุปกิจกรรมในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนการ ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
		2.ให้ครูวิเคราะห์ความสำคัญและ ความ จำเป็นของความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนของครู		เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ
	6 พาสปอร์ตนำ ทาง	1.ครูแบ่งกลุ่มศึกษาสถานการณ์ใน การจัดการเรียนการสอนและ ความคิดของครูที่มีต่อนักเรียน 2.ร่วมกันอภิปรายและนำเสนอถึง ความคิดและ ความเชื่อของครูส่งผล ต่อการปฏิบัติต่อนักเรียน	1.กระตุ้นการ ทำงานกลุ่ม ให้ครู แสดงความคิดและ แลกเปลี่ยนกัน 2.ให้ข้อเสนอแนะ ในการช่วยให้ครู มองเห็นปัญหาที่ เกิดขึ้นกับนักเรียน	ใบกิจกรรม เกี่ยวกับ สถานการณ์ใน การจัดการเรียน การสอนที่ครูมี ต่อนักเรียนที่ ลักษณะในการ เรียนรู้ที่แตกต่าง กัน
ขั้นที่ 3 การ ประเมิน เปรียบเทียบ ศักยภาพการ สอนของ ตนเองภายใต้ กรอบ ชุด ความใหม่	7 หากจุด เปลี่ยนเสริม บทเรียนชีวิต	(กิจกรรมรายบุคคล) 1.ผู้ชี้แนะให้ครูเขียนถึงความ ต้องการในการจัดการเรียนการสอน ของตนเองในอนาคต 2.ครูคัดเลือกความต้องการนั้น ตนเองไม่สามารถดำเนินการได้ด้วย ตนเอง นำมากำหนดเป็นความ คาดหวังในการสอน 3.ครูค้นหาพฤติกรรมที่จะทำให้ความ คาดหวังนั้นประสบความสำเร็จและ ไม่สำเร็จ	1.ใช้คำถามในการ ค้นหาพฤติกรรม นั้นร่วมกับครู 2.สะท้อนภาพการ ทำงานเมื่อมี พฤติกรรมที่เป็น ปัญหาอยู่ 3.ให้ข้อเสนอแนะ เมื่อครูยังไม่ มองเห็นปัญหาของ ตนเอง	ใบกิจกรรม (5)



ตารางที่ 8 (ต่อ) การสรุปกิจกรรมในกระบวนชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนกร ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
ขั้นที่ 4 การ ดำเนินงาน จัดการเรียน การสอน ภายใต้กรอบ ชุดความคิด ใหม่		4.นำมาประเมินว่าไม่ประสบ ความสำเร็จนั้นมีสาเหตุจากอะไร เพื่อนำมาหาจุดเปลี่ยนและให้ มองเห็นถึงการแก้ปัญหาอันจะนำสู่ การเปลี่ยนความคิดของตนเอง 5.จากนั้นครูได้ลองตั้งคำถามกับ ตนเองว่าถ้าเปลี่ยนแปลงตนจะเกิด ได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่จะเกิดขึ้น		
	การวางแผน ปรับวิธีการ ทำงานของ ตนเอง	ครูวางแผนเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา และคัดเลือกวิธีการที่จะนำมาแก้ไข โดยมีผู้ชี้แนะและสมาชิกในกลุ่ม ช่วยเหลือเพื่อให้ครูเกิดความกระจำ ในความคิด จนสามารถหาวิธีการที่ดี เพื่อนำไปสู่การแก้ไข	ข้อเสนอแนะจาก แผนที่ครูนำเสนอ รวมทั้งช่วยหา วิธีการเพื่อสร้างให้ ครูสามารถวางแผน ด้วยตนเองได้	
	การนำแผนสู่ การปฏิบัติและ ประเมินผล ย้อนกลับ	ครูได้ลงมือกระทำตามแผนที่วางไว้ ได้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือ ปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน	สังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการ สอน	
	การแลก เปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันเพื่อ	ผู้ชี้แนะและครู นำสิ่งที่ตนเองไป ปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนสนทนา เพื่อ ประเมินผลจากเพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและ ประเมินผลถึงสิ่งที่ทำ	สะท้อนผลจากการ สังเกตในระหว่างที่ ครูจัดการเรียนการ สอน	

ตารางที่ 8 (ต่อ) การสรุปกิจกรรมในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง

ขั้นตอน กระบวนการ ชี้แนะ	กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	บทบาทผู้ชี้แนะ	สื่อที่ใช้
	ปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงาน ตามบทบาท ใหม่	นั้นส่งผลต่อตนเองอย่างไร		
<i>ครูสามารถดำเนินการในขั้นที่ 4 ซ้ำอีก เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นใจที่จะเปลี่ยนแปลง</i>				
ขั้นที่ 5 การ ส่งเสริมให้ครู นำชุดความ คิดใหม่ที่ได้ไป ใช้ในการ จัดการเรียน		ผู้ชี้แนะสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นและสร้างความเชื่อมั่นในสิ่งที่ ครูปฏิบัติ	เยี่ยมชั้นเรียน	
<b>ระยะที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผลหลังการชี้แนะ</b>				
การสรุปผล บูรณาการ ตามกรอบชุด ความคิดใหม่	8 รวมความคิด สู่จุดเปลี่ยน ชีวิตที่ยั่งยืน	ครูสรุปผลการดำเนินการที่ผ่านมาเพื่อ สรุปข้อเรียนรู้ของตนเองผ่านการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูที่เข้าร่วม กระบวนการและผู้ชี้แนะเพื่อนำไปสู่ การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน และ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิด ขึ้นกับครู	ผู้ชี้แนะสรุปการ เปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นเพื่อนำไป กำหนดแนวทาง ในการชี้แนะครั้ง ต่อไป	

### 2.2.2 ผลการใช้แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

วิเคราะห์คะแนนจากแบบสอบถามชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
ก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

ตารางที่ 9 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งฉบับ

รายชื่อครู	คะแนนชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน	
	ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ	หลังเข้าร่วมกระบวนการ
A	148	170
B	147	186
C	147	168
D	161	183
E	141	164
F	148	165
G	127	148
H	142	146
I	123	157
J	144	156
K	132	146
L	146	154
M	156	161

**หมายเหตุ** ค่าคะแนนระหว่าง 210- 158 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 157 – 105 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 104 - 53 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่มีความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 52 - 0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset)

จากตารางที่ 9 แสดงว่า หลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีค่าคะแนนสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ทุกคน

สามารถสรุปเป็นตารางที่แสดงผลร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นร้อยละ

ชุดความคิด	ก่อนเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ	หลังเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ
ชุดความคิดเติบโต	1	8	7	54
ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิด บางอย่างยังจำกัด	12	92	6	46
ชุดความจำกัดแต่ความคิดบางอย่าง เติบโต	-	0	-	0
ชุดความคิดจำกัด	-	0	-	0

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ มีครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีชุดความคิดเติบโต 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโตและชุดความคิดจำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะปรับเพื่อชุดความคิด ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวน 7 คน และชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด จำนวน 6 คน ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโตและชุดความคิดจำกัด

## 2.2 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

หลังจากนำกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ไปทดลองใช้กับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการอีกครั้ง เพื่อให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ ขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนักรู้ชุดความคิดของครู ได้เพิ่ม การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเองเนื่องจากผลการดำเนินงาน พบว่า การสร้างความตระหนักรู้ในตนเองแล้วควร

จะเพิ่มให้ครูได้เกิดการมองเห็นคุณค่าในอาชีพและนำไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างเป้าหมายของการทำงานจากการทำงานเพื่อตนเองไปสู่การทำงานเพื่อนักเรียน นำเสนอดังนี้

## 2.2.1 กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด

**ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์**

### 1. บทนำ

แนวความคิดในการพัฒนาครูตามกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นกระบวนการทำงานที่มีฐานมาจากการที่มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาภายในของตนเองด้วยตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การไตร่ตรองทางความคิด การลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยมีผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้

### 2. แนวคิดและหลักการของกระบวนการ

การจัดกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู มีแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่สำคัญ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดพื้นฐานของกระบวนการ

1) แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิดและชุดความคิดของครู (Teacher Mindset) ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเรียนการสอน

##### 1.1) ชุดความคิด

กรอบความคิดของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ทศนคติ และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลในตอบสนองต่อสถานการณ์ ในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วยชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในหลายด้าน ในทางทฤษฎีกล่าวว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 แบบ คือ ชุดความคิดจำกัด เป็นชุดความคิดที่ว่า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับสิ่งที่ตนเองเป็นแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการพัฒนาและชุดความคิดเติบโต คือ ชุดความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ในกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งพัฒนาการปรับชุดความคิดของครูเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

## 2.2) ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและต่อแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยมีที่มาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และความเชื่อ ซึ่งครูใช้แนวความคิดเหล่านี้เป็นกรอบหรือแบบแผนในการมองสภาพการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของตนเองในบริบทการสอนนั้นๆ ในที่นี้ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประกอบด้วย

1. ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งชุดความคิดตามองค์ประกอบนี้มี 2 ลักษณะ คือ ชุดความคิดจำกัดที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และชุดความคิดเติบโตที่เชื่อว่าคุณสมบัติข้างต้นของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.1) แนวความคิดต่อนักเรียน คือ ความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน และ 1.2) แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ ความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพในการเป็นครูของตนเอง

2. ชุดความคิดต่อการจัดการเรียนการสอน คือ แนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยแสดงออกมาเป็นในพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่ครูแสดงออกขณะดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและชุดความคิดต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ 2.1) แนวความคิดในการปฏิสัมพันธ์หรือตอบสนองต่อนักเรียนในขณะสอน และ 2.2) แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครู

กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ชุดความคิดของครูก่อนที่จะเข้าร่วมกระบวนการและหลังเข้าร่วมกระบวนการ ว่ามีพัฒนาการในการปรับเปลี่ยนอย่างไร จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิดและชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูมาสร้างแบบวัดเพื่อใช้ในกระบวนการฯ

## 2) แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ (Coaching)

การดำเนินการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนั้นจึงนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้ผู้รับการชี้แนะซึ่งในที่นี้ คือ ครู สามารถเป็นผู้ชี้แนะตนเองหรือเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและตนเอง เพื่อเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนาและนำไปสู่การสร้างความรู้ให้เกิดภายในตนเอง ทั้งยังเป็นวิธีการกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถได้ตรงถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนการนำไปสู่พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทำให้เกิดมโนทัศน์ความคิดหรือความเชื่อใหม่และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนได้

กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนำหลักการ ขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการชี้แนะมากำหนดขั้นตอนในกระบวนการชี้แนะฯ โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานเริ่มตั้งแต่ระยะก่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน ระยะการดำเนินงานได้นำวิธีการในการชี้แนะมาใช้ ด้วยการสนทนา การให้ความรู้จากการปฏิบัติ การสะท้อนคิด ระยะหลังการดำเนินงานการประเมินผลของการชี้แนะด้วยการประชุมกลุ่มเพื่อสะท้อนการทำงานของกระบวนการที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกระบวนการฯ นี้

## 3) ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative leaning theory)

กรอบแนวคิดการเรียนรู้ที่อธิบายถึงการเรียนรู้ที่เกิดจากบุคคลเริ่มตั้งคำถามและแสวงหาประสบการณ์จากแหล่งความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพื้นฐานความเชื่อเดิมของตนเอง ด้วยการตั้งคำถามถึงเหตุผลที่มาของความเชื่อที่ตนเองยึดถือใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยใช้การวิพากษ์เชิงวิเคราะห์กับเหตุผลและความเชื่อเดิมของตนเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและการเรียนรู้รอบการดำเนินงานใหม่ๆ ต่อไป

กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูในฐานะผู้เรียนที่มีศักยภาพในการสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ที่ถูกกระตุ้นโดยผู้ชี้แนะในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน กิจกรรมที่นำมาใช้ คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างมุมมองใหม่เพื่อให้สะท้อนประสบการณ์เดิมที่มีกับประสบการณ์ใหม่ และกิจกรรมที่มีการสนทนาแลกเปลี่ยนและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการดำเนินชีวิต

## 2.2 หลักการของกระบวนการฯ

กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู มีหลักการสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู (interaction)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ชี้แนะกับครู หรือเพื่อนครูเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของครู ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยที่ครูแต่ละคนจะมีประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างมาแลกเปลี่ยนกันในประเด็นเดียวกัน เพื่อทำความเข้าใจ ตรวจสอบ ประเมิน และเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีที่สุดที่จะมีผลต่อการกระทำอันจะนำไปสู่การตัดสินใจหรือการตีความใหม่รวมไปถึงการมีมุมมอง ความเชื่อและการให้เห็นเหตุผลในเรื่องต่างๆ ที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู (open mind)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิด การเปิดใจยอมรับเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครูเพราะการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใดก็ตาม การเปิดใจด้วยการใคร่ครวญตนเองจากการประเมินการทำงานของตนเองจากความคาดหวังที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง นำไปสู่การมองเห็นข้อผิดพลาดของตนเองและนำแก้ไขตนเอง

3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (empowerment)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดนั้น การสร้างแรงเสริมภายในจะช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แรงเสริมภายในเป็นสิ่งจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้วยการสร้างให้ครูได้รับรู้ ยอมรับตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูทุกคนรู้จัก เข้าใจตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาเติมเต็มให้กับชีวิตของแต่ละคน ได้แก่ การส่งเสริมให้แต่ละคนใช้และให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง การส่งเสริมให้สร้างสรรค์งาน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย



4) การแก้ปัญหาพร้อมกันด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ (problem solving)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ ใช้การแก้ปัญหาด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตและสะท้อนผลมาสู่ปัจจุบันจะนำไปสู่การค้นพบตนเอง การสร้างให้ครูได้เผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเองจะทำให้ครูเกิดการค้นพบสิ่งที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของตัวครู เพราะความคิดของคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงหลากหลายมุมมองซึ่งเป็นวิถีของการพัฒนา ปรับปรุง วิธีการดำเนินชีวิตให้ก้าวทันเทคโนโลยีไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ทำให้เกิดค่านิยมใหม่ๆ ตามมา ส่งผลให้มีการเปลี่ยนวิถีคิด เปลี่ยนความรู้สึก เปลี่ยนการกระทำ

5) การทำให้ครูเกิดการชี้นำตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ (self-directed)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ การชี้นำตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางความคิดของตนเองอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะต้องเกิดจากความรู้สึกภายในของตนเองจนกระทั่งเกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นประจำ

6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ (experience)

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดชุดความคิดของตนเองต่อไป

### 3. วัตถุประสงค์ของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงให้กับครูประถมศึกษาเพื่อปรับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 4. ลักษณะของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนตามปกติ โดยเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับผู้ชี้แนะ เพื่อร่วมกันเรียนรู้แก้ปัญหา ทำความเข้าใจและลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิดของตนเองและกลุ่มเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในของตนเอง

### 5. เนื้อหาของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

เนื้อหาของกระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ คือ ชุดความคิด ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การสอนในประเด็นที่ครูกำหนดเป้าหมาย ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพและแนวทางในการใช้คำถามเพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง

### 6. รายละเอียดของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

#### 6.1 ลักษณะกิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

การดำเนินการตามกระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดครูฯ นี้ ดำเนินการในการจัดกิจกรรมซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1) กิจกรรมการเรียนรู้เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเป็นครู นักเรียนและการจัดการเรียนการสอนผ่านกิจกรรมการสังเกตการสอนและอภิปรายปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยเนื้อหาสาระที่ให้เป็นแนวทางในการจุดประกายความคิดของครูอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงานของครูด้วยการสอดแทรกให้ครูตลอดการชี้แนะ

2) กิจกรรมการประชุมกลุ่ม เป็นกิจกรรมกลุ่มขนาดเล็ก ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและความประทับใจในความเป็นครู เพื่อให้ครูที่เข้าร่วมกระบวนการได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันด้วยการสะท้อนความคิด โดยมีผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กลุ่ม บทบาทของครูในกลุ่มเป็นทั้งผู้นำเสนอในส่วนตนเองและผู้สนับสนุนในส่วนของผู้แลกเปลี่ยน โดยมีการจัดลำดับในการนำเสนอ การถามคำถามเพื่อให้ผู้นำเสนอกระจ่างในความคิด โดยผู้นำเสนอเป็นผู้ตัดสินใจ สรุปและหาแนวทางด้วยตนเอง

3) กิจกรรมการชี้แนะ เป็นกิจกรรมชี้แนะรายบุคคลระหว่างผู้ชี้แนะกับครูที่เข้าร่วมกระบวนการ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้และทำงานได้อย่างราบรื่นตลอดกระบวนการ โดยผู้ชี้แนะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเริ่มต้นกิจกรรม

4) กิจกรรมการลงมือปฏิบัติ เป็นกิจกรรมให้ครูได้วางแผนการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน จากนั้นให้ครูได้มีโอกาสนำไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผลที่เกิดด้วยตนเอง

## 6.2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด

### ครูฯ

การดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิดมี 3 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการชี้แนะ

การเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้ชี้แนะและครู

1) สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับครู ด้วยประชุมครู แนะนำตัวทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อละลายพฤติกรรมให้เกิดความไว้วางใจ เช่น ร้องเพลง เล่นเกม เป็นต้น

2) ผู้ชี้แนะศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครู ด้วยการสนทนาเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนของครู ผู้ชี้แนะดำเนินการ ดังนี้ เข้าเยี่ยมชั้นเรียนครูทุกคนอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง เพื่อสังเกตการสอนของครู (อย่างไม่เป็นทางการ)

3) ครูทำแบบวัดชุดความคิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเส้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการชี้แนะ โดยให้ทำได้อย่างอิสระและสงคินผู้ชี้แนะ

4) ผู้ชี้แนะและครู ประชุมร่วมกัน เพื่อกำหนดตารางเวลาปฏิบัติงานตามกระบวนการ

#### ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้

การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกิจกรรมต่างๆ ผ่านการค้นหาตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมนำไปสู่การมีมุมมองใหม่ๆ การวางแผน การทดลองปฏิบัติ จนถึงการสะท้อนผลที่เกิดขึ้นนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน

ด้วยตนเองโดยมีผู้ชี้แนะเป็นผู้คอยช่วยเหลือ แนะนำ แต่ไม่ได้บอกหรือชี้้นำให้ครูดำเนินการตาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ชุดความคิดของครู

การสร้างให้ครูรู้จักคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและการยอมรับบุคคลอื่นในเรื่องของความถนัด ความสามารถรวมถึงศักยภาพของตนเอง นำสู่การสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าในวิชาชีพครู มีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการเป็นครูของตนเองจนเกิดเป็นแรงบันดาลใจเพื่อที่จะขับเคลื่อนตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อไป ในขั้นนี้มีการดำเนินการ ดังนี้

#### 1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในชุดความคิดตนเองของครู

ผู้ชี้แนะจัดประชุมกลุ่ม สนทนา ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในอดีตหรือเล่าถึงพฤติกรรมของครูที่เคยสอนมา และให้ครูบอกถึงแรงบันดาลใจที่ทำให้ตนเลือกอาชีพครู และบอกถึงความรู้สึกของตนเองที่มีต่อความสำเร็จเรื่องใดเรื่องหนึ่งของครู เพื่อให้ครูได้รู้จักตนเอง ทั้งด้านความสามารถ ความถนัด จุดเด่นและข้อควรแก้ไขของตนเอง นำไปสู่การรับรู้ตนเองเพื่อการพัฒนา

#### 1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง

ผู้ชี้แนะเป็นผู้นำในการจัดดำเนินกิจกรรมสนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์และเป้าหมายการเป็นครูด้วยการใช้ครูต้นแบบที่เป็นบุคคล เพื่อให้ครูเห็นคุณค่า รู้จักบทบาท หน้าที่ของความเป็นครู สามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการทำงานของตนเพื่อการพัฒนา นักเรียน

ข้อพึงระมัดระวังในขั้นนี้ คือ การสนทนาควรเป็นไปในแบบสุนทรียสนทนา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดีโดยมีต้นแบบของครู ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดี

### ขั้นที่ 2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง

ผู้ชี้แนะจัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ครู โดยให้ครูร่วมกันอภิปรายเพื่อหาความจริง ความดีงามของบุคคลอื่น(บุคคลต้นแบบ) ผ่านการสนทนาเชิงวิพากษ์ที่มีประเด็นการสนทนา คือ พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ และจัดให้ครูแบ่งกลุ่มศึกษาสถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและความคิดของครูที่มีต่อนักเรียน และร่วมกันอภิปรายและนำเสนอถึงความคิดและ ความเชื่อของครูส่งผลต่อการปฏิบัติต่อนักเรียน

เพื่อนำไปสู่การเปิดมุมมองใหม่ๆ ให้กับครู ทั้งนี้ผู้ชี้แนะพึงรักษาความสัมพันธ์อันดีกับครูในลักษณะ การส่งเสริม สนับสนุนและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

### **ขั้นที่ 3 การประเมินเปรียบเทียบศักยภาพการสอนของตนเองภายใต้ กรอบชุดความคิดใหม่**

ผู้ชี้แนะให้ครูเขียนถึงความต้องการของตนเองในการจัดการเรียนการสอน ของตนเองในอนาคต ให้ครูกัดเลือกความต้องการของตนเองที่ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง นำมากำหนดเป็นความคาดหวังในการสอน จากนั้นให้ครูกำหนดพฤติกรรมที่จะทำให้ความคาดหวังนั้น ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ นำมาประเมินว่าทำไมประสบความสำเร็จนั้นมิสาเหตุมาจากอะไร เพื่อนำมาหาจุดเปลี่ยนและให้เห็นภาพที่นำมาแก้ปัญหา อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนชุดความคิดของ ตนเอง จากนั้นให้ครูลองตั้งคำถามกับตนเองว่า ถ้าเปลี่ยนแปลงตนเองแล้วจะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่ง ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ครูกำหนดพฤติกรรมของตน ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ ใช้คำถาม ถามเพื่อช่วยนำทางให้ครู สามารถคิดได้เอง โดยการเลือกใช้คำถามของผู้ชี้แนะต้องเป็นไปตามลักษณะของชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน เพื่อสร้างให้เพื่อให้เกิดความกระจ่างในปัญหา จนสามารถ กำหนดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของตนเองได้อย่างชัดเจน

### **ขั้นที่ 4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่**

ครูวางแผนกำหนดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองด้วย ตนเอง นำแผนนั้นมาอภิปรายร่วมกันระหว่างครูกับผู้ชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถหา วิธีแก้ไขในมุมมองที่แตกต่างไป โดยในขั้นนี้อาจจะมีการดำเนินการซ้ำได้เพื่อให้ครูเกิดความกระจ่าง และเพิ่มพูนความสามารถรวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่นตนเองในบทบาท การกระทำและ สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน

กิจกรรมแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### **4.1) การวางแผนปรับวิธีการทำงานของตนเอง**

ครูระดมความคิดร่วมกับผู้ชี้แนะเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาและ คัดเลือกวิธีการที่จะนำมาแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของตนเอง โดยมีผู้ชี้แนะช่วยเหลือเพื่อให้ครูเกิด ความกระจ่างในความคิดจนสามารถหาวิธีการที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การแก้ไข

#### **4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ**

ครูนำแผนการพัฒนาดตนเองจากขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการเพื่อทดลองใช้ในห้องเรียน เพื่อศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการสังเกตการจัดการเรียนการสอนและบันทึกผลที่เกิดขึ้น

#### 4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อประเมินผล

ครูนำสิ่งที่ตนเองปฏิบัติมาสนทนากับผู้ชี้แนะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและประเมินผลว่าสิ่งที่ทำนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมของตนเองอย่างไร ผู้ชี้แนะให้คำแนะนำรวมทั้งการทำหน้าที่เป็นกระจกในการสะท้อนภาพที่เกิดขึ้น

ครูสามารถดำเนินการในขั้นที่ 4 (ซ้ำได้) โดยการปรับปรุงแผนอีกครั้งหนึ่งหรือเลือกปัญหาใหม่ (ถ้าครูมีความต้องการหรือหลังจากการประเมินผลแล้วพบปัญหา) เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการดำเนินงาน

**ขั้นที่ 5 การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน**

ผู้ชี้แนะเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสะท้อนผลที่เกิดขึ้นให้ครูรู้ตนเองเป็นการสร้างเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจและแสดงพฤติกรรมที่ได้แก้ไข โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้แสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นบ่อยๆ เกิดเป็นพฤติกรรมสม่ำเสมอ เพื่อให้พฤติกรรมนั้นได้หลอมรวมเข้ากับวิถีการทำงานของครู จนเกิดการสะท้อนคิดและเชื่อมโยงเข้าสู่วิถีการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อมุมมอง ความคาดหวังในการทำงานที่เปลี่ยนไป

#### ระยะที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผลหลังการชี้แนะ

ผู้ชี้แนะให้ครูได้พบกันอีกครั้ง เพื่อสรุป และแลกเปลี่ยนข้อเรียนรู้ของตนเองที่ผ่านมา สรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน และให้ครูแต่ละคนประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยผู้ชี้แนะสรุปการเปลี่ยนแปลงภาพรวม เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการชี้แนะครั้งต่อไป

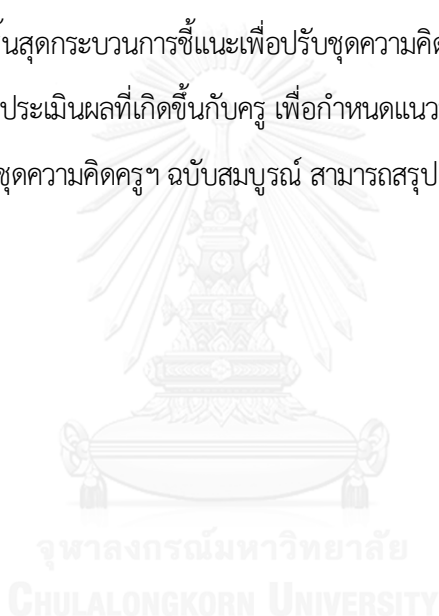
### 7. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิด สามารถดำเนินการไปได้พร้อมกับการทำงานในบริบทของการสอนจริง โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 16 สัปดาห์ จากนั้นอาจจะมีการดำเนินการต่อเนื่องเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดให้มีความยั่งยืนและเป็นการยืนยันได้ว่าพฤติกรรมที่

เปลี่ยนแปลงของครูนั้นเป็นผลมาจากชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้สามารถปรับเวลาได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

### 8. แนวทางในการประเมินผลกระบวนการ

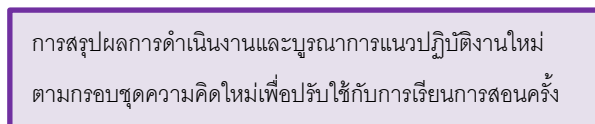
- 1) ก่อนการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ใช้แบบวัดชุดความคิดและแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อดูข้อมูลเส้นฐาน (base line) ของครู
- 2) ระหว่างการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูจะประเมินตนเองจากสิ่งที่ได้เรียนรู้และผู้ชี้แนะทำหน้าที่ประเมินความก้าวหน้าและชี้แนะครูที่เข้าร่วมกระบวนการ เพื่อให้แนวทางและการชี้แนะต่อไป
- 3) เมื่อสิ้นสุดกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูร่วมกันสรุปองค์ความรู้ของตนเองและผู้ชี้แนะทำหน้าที่ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครู เพื่อกำหนดแนวทางในการชี้แนะต่อไปขั้นตอนกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับสมบูรณ์ สามารถสรุปเป็นภาพ ได้ดังนี้



ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการชี้แนะ



ระยะที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผลหลังการชี้แนะ



ภาพที่ 11 กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับสมบูรณ์



## 2.2.2 แนวทางในการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้

การนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมีดังต่อไปนี้

### 1. ผู้ใช้กระบวนการ

กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะในกระบวนการแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ

1.1) บุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ  
ครู

1.2) บุคคลภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่ทำงาน  
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

ในกระบวนการนี้ ผู้ชี้แนะสามารถเป็นได้ทั้ง 2 ลักษณะขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน  
ที่นำไปใช้ และบุคคลที่ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ชี้แนะควรจะต้องมีคุณสมบัติและบทบาท ดังนี้

#### 1) คุณสมบัติของผู้ชี้แนะ

(1) เป็นผู้มีความรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนระดับ

ประถมศึกษา

(2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการชี้แนะในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

การชี้แนะแบบการสะท้อนคิด การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ การชี้แนะทางปัญญา เป็นต้น

#### 2) บทบาทของผู้ชี้แนะ

(1) ผู้นำ ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้  
รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางความคิดเพื่อสร้างให้ครูมองเห็นสิ่งที่อยู่ภายในของตนเอง โดยการใช้คำถามเป็น  
เครื่องมือในการให้ครูแสวงหาแนวทางหรือคำตอบ จนกระทั่งสามารถสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองได้  
ของครูให้สามารถพัฒนาตนเอง

(2) ผู้สังเกต ทำหน้าที่ในการสังเกตวิธีการเรียนรู้ วิธีคิด การแก้ไขปัญหา และการสอนของครูเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการชี้แนะแต่ละบุคคล

(3) ผู้สะท้อนคิด ทำหน้าที่ในการให้การสะท้อนภาพเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมกระบวนการมีโอกาแสดงความคิดเห็นและได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดการไตร่ตรองทาง  
ความคิด

(4) ผู้รับและให้ เป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในกระบวนการฯ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับฟังที่ดี และให้คำชี้แนะเมื่อครูต้องการ รวมถึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ศึกษาร่วมกันเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น

(5) ผู้รักษา ซึ่งต้องสร้างความไว้วางใจและรักษาความลับข้อมูลของครูที่เข้าร่วมในกรณีที่ครูไม่ต้องการให้ใครทราบ

(6) ผู้จัด เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการเพื่อสร้างให้ครูเกิดเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนของกระบวนการฯ โดยทำหน้าที่ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาและประทับประกองการดำเนินการของครูจนประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม ครูที่มีชุดความคิดจำกัด ผู้ชี้แนะจะต้องเพิ่มหน้าที่ในการเป็นผู้สรุปหรือชี้ภาพให้ครูสามารถมองเห็นภาพได้ชัดเจน

## 2. แนวทางการใช้คำถาม

การใช้คำถามเป็นวิธีการในการชี้แนะ เพราะคำถามที่ใช้ในกระบวนการชี้แนะจะนำไปสู่การปรับชุดความคิดครูฯ ซึ่งการใช้คำถามสามารถแบ่งออกตามลักษณะของชุดความคิด ได้ดังนี้

1) แนวทางการใช้คำถามสำหรับครูที่มีชุดความคิดจำกัด ควรใช้คำถามในลักษณะที่กระตุ้นให้ครูเกิดการวิเคราะห์ตนเอง โดยมุ่งผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เพราะครูที่มีชุดความคิดจำกัดเป็นคนที่ปิดกั้นตนเอง ไม่ต้องการปรับเปลี่ยนตนเอง จึงควรให้ครูมองเห็นภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก่อน จากนั้นครูเกิดการสะท้อนและย้อนกลับมามองตนเอง เพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง

ตัวอย่างคำถาม

ชีวิตความเป็นครูของเราจะเป็นสุข ถ้าเราทำไบบ้าง

ถ้าครูสอนดีแล้ว บัจจัยอะไรที่ทำให้นักเรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้ตามความ

คาดหวังของครู

ครูคิดว่า ถ้าเราจะเป็นครูที่ดีตามที่เราคาดหวังไว้ เราควรจะต้องทำอะไร

เพิ่ม

สิ่งที่คุณคิดเป็นปัญหาในการสอนของตนเองคืออะไร

## ตัวอย่างสถานการณ์

ผู้ชี้แนะ : สิ่งใดที่คุณครุคิดว่าเราจะต้องเพิ่มในตนเองเพื่อให้ตัวเราสามารถพัฒนาความสามารถได้แบบนั้นบ้างคะ

ครู J : การเปิดโอกาสให้เด็กตอบ โดยให้ความสนใจกับคำตอบของนักเรียนอย่างทั่วถึง

ครู H : ใช้เทคนิคใหม่ เพิ่มสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

2) แนวทางการใช้คำถามสำหรับครูที่มีชุดความคิดเติบโต การใช้คำถามควรมีลักษณะการถามเพื่อให้เกิดพัฒนาและเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้เกิดการคิดที่หลากหลาย เพราะครูที่มีชุดความคิด เติบโต มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงควรต้องใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนให้มากยิ่งขึ้น

## ตัวอย่างคำถาม

ถ้าครูมีความเชื่อว่านักเรียนพัฒนาตนเองได้ ครูเปิดโอกาสนั้นอย่างไร หลังจากที่คุณได้ศึกษาเพิ่มเติม ครูได้พบประเด็นที่สนใจอะไรอีก

## ตัวอย่างสถานการณ์

ผู้ชี้แนะ : ถ้าต้องการให้ตนเองเป็นครูดี ในอนาคตอะไรคือสิ่งที่คุณอยากจะทำเพื่อให้เกิดขึ้น

ครู M : ศึกษาหลักสูตร ศึกษานักเรียน

ผู้ชี้แนะ : ถ้าศึกษาหลักสูตรแล้วจะเกิดภาพที่วาด แล้วทำไมเราจึงยังไม่ศึกษาหลักสูตร

ครู M : สอนตามหนังสือไปก่อน เรียนรู้จากผู้อื่นก่อนแล้วจะนำไปปรับปรุงตนเอง ตอนนี้เราเองพอใจในการเป็นครู 70% เชื่อกันได้ว่าในอีก 3 ปี จะเป็นครูที่ดี

ผู้ชี้แนะ : ถ้าให้ศึกษาหลักสูตรเลย ตอนนี้ครูมีปัญหาติดขัด

ครู M : พร้อมค่ะ เพราะเชื่อว่าสิ่งที่เรารู้ยู่ตอนนี้มันน้อยเกินไปที่จะทำให้เป็นครู 100%

ในการวิจัยนี้ ผู้ชี้แนะได้ใช้กลวิธีในการสร้างให้ครูเกิดการปรับชุดความคิดของครูภายในตนเอง ด้วยการสัมภาษณ์ สันทนา เพื่อกระตุ้นให้ครูกิดหาคำตอบ ดังนั้นผู้ชี้แนะจึงต้องกำหนดประเด็นคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ครู ด้วยรูปแบบคำถามในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

1. การใช้คำถามเพื่อเปิดประเด็นในการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย อันจะนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้

ตัวอย่างคำถาม: ความรู้สึกของครูเป็นอย่างไรบ้าง  
วันนี้เป็นอย่างไรบ้าง

2. คำถามเพื่อให้เห็นภาพความสำเร็จของตนเอง อันจะนำไปสู่การถามเพื่อให้ครูเห็นข้อดีของตนเอง เกิดความภูมิใจในตนเอง

ตัวอย่างคำถาม : ความสำเร็จที่เกิดขึ้น คืออะไร  
ผลที่เกิดขึ้นกับครูคืออะไร  
ครูพัฒนาตนเองได้อย่างไร

3. คำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้ของครู เป็นการใช้คำถาม เพื่อนำไปสู่การสังเกต ไตร่ตรองและสรุปผลของครู

ตัวอย่างคำถาม: ในการจัดการเรียนการสอนที่ครูเชื่อว่าตนเองทำได้ดีแล้ว ครูทำอย่างไร

ครูเรียนรู้อะไรบ้างจากการทำงาน

4. คำถามเพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในตนเอง เพื่อให้เกิดการสะท้อนภาพของการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่างคำถาม : มุมมองในการทำงานของครู ตอนนี้เป็นอย่างไร  
เมื่อครูได้ พัฒนาตนเอง ผลที่เกิดขึ้นกับครูเป็นอย่างไร  
ความสำเร็จที่เกิดขึ้นของครู คืออะไร

5. คำถามเพื่อสร้างทางเลือก อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

ตัวอย่างคำถาม: ระหว่างงานธุรการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย กับการสอนนักเรียน ครูเลือกทำเรื่องใดก่อน

ขณะสอนถ้าเกิดพบนักเรียนแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ครูจะเลือกหยุดสอน เพื่อทำโทษนักเรียน หรือสอนต่อให้จบแล้วจึงทำโทษ

หากพิจารณาชุดคำถามทั้ง 5 ข้อนั้น มีส่วนช่วยในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียน การสอนของครู คือ ลักษณะของคำถามนั้นเป็นการกระตุ้นความคิดที่อยู่ภายในของครู ทำให้ครูเกิด การขยายความคิดจากประสบการณ์ ผ่านการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณญาณ ด้วยการแลกเปลี่ยน ความคิดเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เกิดขึ้นด้วยตนเองของครู นำไปสู่การปรับเปลี่ยนชุดความคิด

อย่างไรก็ตามในการเลือกใช้คำถาม ต้องเลือกใช้คำถามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และต้อง เลือกใช้ให้ถูกเวลา โดยคำนึงครูเป็นหลัก

### 3) ปัจจัยเอื้อในการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้

จากการศึกษาบริบทและวัฒนธรรมการทำงานของคุณ การวิเคราะห์ผลการนำ กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้กับครูทั้ง 2 สังกัด ผลที่เกิดขึ้นในแต่ละชั้นของ กระบวนการ และการสอบถามผู้บริหารโรงเรียน 2 คนและครูผู้ร่วมการวิจัย จำนวน 13 คน พบว่ามี ปัจจัยเอื้อในการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้ ดังนี้

#### 3.1) ปัจจัยภายใน

##### การเปิดใจของครู

การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ สิ่งแรกที่ครูควรจะต้องมี คือ การเปิดใจเพราะเป็น การทำงานที่ครูจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองในการจัดการเรียนการสอนที่มีความคุ้นเคยหรือทำเป็น ประจำ ซึ่งถ้าครูเปิดใจกว้างในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด ครูฯ นี้จะทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเกิด เป็นพฤติกรรมถาวรจนเกิดเป็นชุดความคิดใหม่ของตนเอง

#### 3.2) ปัจจัยภายนอก

##### การสนับสนุนของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด ความคิด ครูฯ ประสบความสำเร็จด้วยการเห็นความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพครู รวมทั้งการให้การสนับสนุนผู้ชี้แนะในการจัดสรรเวลา ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน

### 4) ความเหมาะสมของในการนำไปใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับครู

ในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการทำให้สามารถแบ่งคนได้เป็น 4 กลุ่ม ประกอบ ด้วย 1) ครูที่มีชุดความคิดเติบโต 2) ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างจำกัด 3)

ครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต และ4) ครูที่มีชุดความคิดจำกัด ซึ่งในการนำไปใช้ ผู้ชี้แนะจะต้องคำนึงถึงชุดความคิดของครู เพื่อนำไปใช้ในออกแบบการชี้แนะรายบุคคลในชั้น 3 ที่เป็นการประเมินเปรียบเทียบศักยภาพการสอนของตนเอง คือ ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะต้องชี้แนะให้ครูเกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเองได้เพื่อที่จะนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นต่อไป ดังนั้นในการเลือกใช้วิธีการจึงต้องเลือกให้เหมาะสม

ตัวอย่าง จากการนำกระบวนการไปใช้

ครู 1 เป็นครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต ผู้ชี้แนะพบว่า ครูไม่เห็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเองจากการสนทนา 2 ครั้ง ผู้ชี้แนะจึงปรับเปลี่ยนวิธีการในการชี้แนะ ด้วยการเข้าถึงเหตุการณ์สอนและบันทึกพฤติกรรมขณะทำการสอน หลังจากนั้นจึงฉายภาพให้ครูได้เห็น นำไปสู่สนทนาเพื่อสะท้อนให้เห็นตนเองอย่างชัดเจน จึงทำให้ครูสามารถระบุปัญหาของตนเองได้

ครู D เป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต ผู้ชี้แนะ พบว่า ไม่ว่าจะแนะนำอะไร ครูมักจะเห็นด้วยพร้อมนำไปใช้ จึงเพิ่มบทบาทของครู D ในการจัดกิจกรรมโดยให้ครู D เป็นผู้นำ เพื่อให้ครูผู้ร่วมการวิจัยเห็นภาพที่เกิดขึ้นและได้เห็นแบบอย่าง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของครู D ที่เกิดขึ้นหลังเข้าร่วมกระบวนการด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนมีวินัยในการเรียนมากขึ้น

### ตอนที่ 3 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ในการนำเสนอผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา  
ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายเป็น  
รายบุคคล

3.2 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายใน  
ภาพรวม

มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายรายบุคคล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายจาก  
การดำเนินงานในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ เป็นภาพรวมในแต่ละบุคคล และ  
วิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ  
สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู พิจารณาตามตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1) ครูเกิดการยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอน  
ของตนเอง

1.2) ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของ  
ตนเอง

1.3) ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าปัญหาและอุปสรรคทุกอย่างสามารถ  
แก้ไขได้

1.4) การใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2) องค์ประกอบด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ  
สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู พิจารณาตามตัวบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1) ครูเกิดเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้

2.2) การเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมี  
ความแตกต่างกัน

2.3) ครูเข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน

2.4) ครูสามารถเข้าใจปัญหาและเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนและสามารถแก้ไขได้

2.5) ครูต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน

2.6) ครูเกิดความตระหนักถึงอุปสรรคในการเรียนรู้ของนักเรียน คือ ความกลัวความผิดพลาดและความอาย

2.7) ครูเกิดความตระหนักว่านักเรียนทุกคนมีความพยายามและความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้

3) องค์ประกอบด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3.1) บทบาท หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครู แบ่งออกเป็น 2 ตัว  
ป่งชี้

3.1.1) ครูเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน

3.1.2) ครูเกิดความตระหนักถึงการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู บันทึกพฤติกรรมในระหว่างการสอน และเก็บผลจากสัมภาษณ์รายบุคคล แบบบันทึกสะท้อนตนเองและการบันทึกการเรียนรู้ของครู นำมาพิจารณา ร่วมกับผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ เพื่อวิเคราะห์ผลดูการปรับเปลี่ยนชุดความคิดของครู ดังแสดงรายละเอียด จำแนกเป็นรายบุคคล ดังนี้



ผู้วิจัยขอนำเสนอในรูปแบบของการเก็บข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ ดังนี้

### 1. ครู A การจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ผู้ชี้แนะ : สิ่งที่คุณวางแผนในการปรับปรุงตนเอง ครูทำอะไรบ้างคะ

ครู A : ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ก็เตรียมตัวในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น มีการอธิบายขั้นตอนในการทำงานให้นักเรียน ให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ การสรุปเนื้อหา

ผู้ชี้แนะ : สภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนของเราเป็นอย่างไรคะ

ครู A : นักเรียนกระตือรือร้นมากขึ้น สนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

ผู้ชี้แนะ : ครูเรียนรู้อะไรจากการพัฒนาตนเองบ้างคะ

ครู A : ตัวเองมีความสุขในการสอนมากขึ้น เพราะเมื่อเตรียมตัวมาดี การสอนทำได้ดีขึ้น ซึ่งต่างจากเมื่อก่อนที่ไม่เตรียมตัวมา นักเรียนได้ความรู้บ้าง ไม่ได้บ้าง

ผู้ชี้แนะ : คุณครูใช้การสอนแบบไหนคะ ในตอนนี้

ครู A : ก็สอนโดยการให้เด็กลงมือปฏิบัติ โดยที่ครูเตรียมมา ไม่เหมือนเมื่อก่อน ใช้การสอนแบบวันนี้จะสอนไร ก็เปิดตามหนังสือ ซึ่งหนังสือบอกให้ลงมือทำ ก็ทำบ้างไม่ทำบ้างแล้วแต่สถานการณ์เพราะไม่เตรียมมาตอนนี้เพิ่มการสอนด้วยการดึงความสามารถของเด็กด้วยคะ

ผู้ชี้แนะ : ทำอย่างไรคะ

ครู A : ก็ให้เด็กเก่งมาช่วยเด็กก่อน เด็กจะช่วยเหลือกันคะ แล้วอีกอย่างที่สำคัญ หลังจากที่ได้ดำเนินการตามสิ่งที่เป็นปัญหาของตัวเอง นำไปใช้ในการจัดการชีวิตตัวเองได้ด้วยคะ เรื่องงานที่ต้องทำเพิ่มเติมนะคะ เมื่อก่อนไม่รู้จะทำไรก่อนหลังเลยคะ

ผู้ชี้แนะ : แล้วตอนนี้ระหว่างเรื่องงานของผอ. กับ ของนักเรียน ครูทำเรื่องใดก่อนละ

ครู A : ตอนนี้ ก็ต้องลำดับความสำคัญของงานก่อนเลยคะ ซึ่งตอนมีงานมาก็ตั้งสติก่อน ว่าเรื่องใดควรทำก่อน ทำหลัง ถ้าเป็นเมื่อก่อน सबสนไปหมด เลยทิ้งงานนักเรียนไปทำให้ผอ. ก่อน ถึงมีปัญหาในการไม่เตรียมตัวเพราะถึงบ้านก็เหนื่อยแล้วคะ

ผู้ชี้แนะ : ครูเรียนรู้อะไรจากนักเรียนบ้างคะ

ครู A : เรียนรู้จากสิ่งที่ตัวเปลี่ยนแปลง แล้วเด็กมีความสุข เรียนรู้อย่างสนุกสนานมากกว่าเมื่อก่อนนี้

ผู้ชี้แนะ : มุมมองในการทำงานของครูตอนนี้เป็นอย่างไร

ครู A : เปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดค่ะ จากที่เปิดหนังสือสอนตอนนี้เลิกแล้ว  
ค่ะ จะคืนความสนุกให้ห้องเรียน

จากบทสนทนาที่ สรุไปได้ว่า ครู A เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตนเองได้ จากที่เคยเปิดหนังสือสอนเปลี่ยนเป็นครูที่มีการเตรียมการสอน มีแผนการสอน มีสื่อการสอน และห้องเรียนของครู A มีความสนุกสนานมากขึ้น มีความสุขในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ถ้าพิจารณาในด้านของปรับเปลี่ยนชุดความคิด จึงสรุปได้ว่า ครู A จากเดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัดปรับเปลี่ยนชุดความคิดได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

“ครู A บอกว่าตนเองสอนมานานก็เบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้น ทำงานแบบเช้าชามเย็น ความรู้สึกที่อยากสอนก็ทำลดลง ประกอบกับเห็นเพื่อนครูคนอื่นก็ไม่เห็นต้องทำอะไรก็สอนแบบนี้ จึงส่งผลให้ตนเองจัดการเรียนการสอนโดยไม่เคยกำหนดเป้าหมายในการสอนเลย เปิดหนังสือมาให้สอนอย่างไรก็สอนไปตามนั้น แต่หลังจากเข้าร่วมกระบวนการ (กระบวนการชี้แนะที่ปรับชุดความคิด) แล้วรู้ว่าการสอนของตนที่เป็นแบบนี้ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย รวมทั้งตนเองก็สอนไม่เต็มที่ให้แต่ความรู้ซึ่งนักเรียนอาจจะได้บ้างไม่ได้บ้าง แต่เมื่อตนเองยอมรับว่าข้อบกพร่องของตนเองคือ การไม่เตรียมสอน ไม่ทำหน้าที่ของตนเอง ให้เต็มที่จึงแก้ไขตนเองในการเตรียมการสอน ซึ่งหลังจากได้ทดลองแก้ไข สิ่งที่ตนเองพบคือ ถ้าครูเตรียมตัวดี การสอนจะดีขึ้นเพราะจากที่สังเกตนักเรียน จะกระตือรือร้นมากขึ้น สนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น”

สอดคล้องกับการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าก่อนที่ครู A จะการเข้าร่วมกระบวนการนั้น ครูจะยืนอยู่หน้าห้องตลอดเวลา เล่าถึงวิธีการทดลองวิทยาศาสตร์และผลให้นักเรียนฟัง ทำให้นักเรียนในห้องครู A ไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนเท่าไร บ้างก็นอนบ้างก็นิ่งเหม่อลอย หลังจากที่ครูได้ทำการปรับพฤติกรรมของตนเอง คือ มีการเตรียมตัวในการสอนมา ดังนั้นวิธีการสอนเปลี่ยนไปเป็นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติทำการทดลองด้วยตนเอง นักเรียนมีความสุข ได้ทดลองทำ ให้ความสนใจกับกิจกรรมและเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น รวมทั้งตัวครูเองก็มีวิธีการจูงใจให้นักเรียนสนใจมากขึ้น

จากคำบอกเล่าครู A และการสังเกตของผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่า ครู A สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ตามตัวบ่งชี้ คือ ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าปัญหานั้นสามารถแก้ไข สามารถระบุ

ข้อบกพร่องในการสอนของตนเองได้และหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งครูยังมีการเฝ้าหาความรู้เพื่อที่จะนำมาพัฒนาตนเอง

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ครู A เชื่อว่า นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าได้ลงมือปฏิบัติ แต่การสอนของครูยังไม่ได้ดำเนินการอย่างนั้น แต่เมื่อครูได้ดำเนินงานปรับการทำงานของตนเองด้วยการวางแผนการสอน ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ว่า นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับครูว่าจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร โดยที่ครูจะสอนตามความสามารถของนักเรียนคือ นักเรียนที่เรียนเก่งช่วยนักเรียนที่เรียนอ่อน การฝึกให้นักเรียนได้ช่วยเหลือกัน

จากการพฤติกรรมในการสอนของครูนั้น วิเคราะห์ได้ว่า ครูเกิดความเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้ มีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน เข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังนั้นครูจึงสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน

3) ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัย แนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การสังเกตพฤติกรรมการสอน ผู้วิจัยพบว่า ครู A ได้เกิดการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนของตนเห็นได้จากการเปลี่ยนวิธีการสอนที่ใช้ในห้องเรียนจากการบรรยาย มาเป็นการสอนที่เน้นการปฏิบัติมากขึ้น และสอดคล้องกับนักเรียนในระดับชั้นที่ตนเองสอน รวมไปถึงการส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนด้วยตนเองมากขึ้น โดยครูลดบทบาทในการให้ความรู้ ให้นักเรียนได้ทำงานมากขึ้นเพื่อสรุปความรู้ของตนเอง

สรุปได้ว่า ครู A เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองจากการปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้นอกเหนือจากที่ครูสอน

## 2. ครู B ความสามารถในการสอนนักเรียน

ผู้ชี้แนะ : ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับครู

ครู B : ตัวเองพัฒนาได้ เด็กก็พัฒนาได้

ผู้ชี้แนะ : ขอให้คุณครูลองยกตัวอย่างของการพัฒนา

ครู B : เมื่อก่อนตอนสอนจะใช้การอธิบาย ซึ่งไม่รู้หรือว่านักเรียนจะเข้าใจทั้งหมดหรือเปล่า ตอนนั้นก็เปลี่ยนมาเตรียมสื่อเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนมากขึ้น เปลี่ยนการสอนจากการบรรยายมาใช้วิธีการสอนที่หลากหลายมากขึ้น ตัวเองมีทิศทางในการสอนมากขึ้น มองเห็นสิ่งที่ตนเองขาด และสามารถปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของนักเรียนมากขึ้นจากเมื่อก่อน สอนตามใจตนเอง มองเห็นความแตกต่างของนักเรียนและนำไปสู่การสอนที่มีเทคนิคมากขึ้น

ผู้ชี้แนะ : มุมมองในการทำงานของครูตอนนี้เป็นอย่างไบบ้างคะ

ครู B : ต้องพัฒนาตนเองต่อไปครูจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ถ้าเราหยุด เราก็ไม่  
ไปต่อ

จากบทสนทนาที่ สรุไปได้ว่า ครู B เกิดความคิดที่จะต้องพัฒนาตนเองต่อไปจากเปลี่ยนการสอนที่เคยใช้วิธีการอธิบายมาใช้วิธีการสอนที่หลากหลายมากขึ้น มีทิศทางในการสอนที่ชัดเจนมากขึ้น จึงพิจารณาได้ว่า ครู B ซึ่งแต่เดิมเป็นผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตก็จริง แต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัดหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ มีมุมมองต่อการจัดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนไปทางที่ดีขึ้นได้ ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

ครู B เล่าให้ฟังว่า “ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเองคือเวลาสอนไม่แน่ใจว่านักเรียนเข้าใจหรือไม่ เพราะตัวเองสอนก็สอนแล้ว เวลาสอนจึงพูดไปเรื่อยๆ คิดว่าเดี๋ยวนักเรียนก็เข้าใจเอง หลังจากได้พัฒนาตนเองพบว่าแค่การสอนของตนเองถ้าเราไม่พูดให้ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้ที่จะให้นักเรียน ก็จะไม่รู้เรื่อง แถมพบว่าถ้าพูดอย่างเดียวยาวจะทำให้ให้นักเรียน ไม่อยากเรียน จึงนำกิจกรรมต่างๆ มาใช้เพิ่มมากขึ้นผลที่ได้ตนเองเชื่อมั่นได้ว่า การสอนของตนเองดีขึ้นอย่างประหลาดใจ”

ผู้วิจัย พบว่า ครู B เป็นครูเปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่และพร้อมจะแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในวิชาชีพครู ถึงแม้ว่าตนเองจะไม่เรียนจบครูแต่มีความพยายามที่จะเรียนรู้และหาวิธีการในการสอนที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนของตน

จากข้อมูลของครู B แสดงให้เห็นว่า ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู B เป็นครูที่ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง แต่เมื่อได้เข้าร่วมกระบวนการ ครูเกิดการยอมรับว่าตนเองมีข้อบกพร่องที่ควรจะต้องแก้ไข จึงส่งให้ครูดำเนินการแก้ไข ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของตนมากขึ้น

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ผู้วิจัยสังเกตการสอนของครู B พบว่า การสอนมักจะดำเนินไปในลักษณะการสอนด้วยวิธีการยื่นบอกความรู้อยู่หน้าห้องเรียน และครูพูดไปโดยไม่สนใจว่านักเรียนฟังหรือไม่

ในระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการ ครูได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนโดยให้นักเรียนแบ่งกลุ่มตามความสามารถของนักเรียน กลุ่มเด็กเก่ง กลุ่มเด็กปานกลาง และกลุ่มเด็กอ่อน โดยแบบฝึกที่ครูจัดให้จะมีลักษณะที่แตกต่างกันตามกลุ่ม จากนั้นครูจะเดินดูและให้คำแนะนำเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่ม

จากข้อมูลทำให้เห็นว่า ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนซึ่งส่งผลให้นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่าง แต่ครูยังไม่มีความรู้หรือยังมองไม่เห็นภาพในการจัดการเรียนการสอนที่จะสามารถตอบสนองให้กับนักเรียนได้ เมื่อได้เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดแล้ว เพียงแค่การชี้แนะของผู้ชี้แนะในเรื่องที่ครูอาจจะมองข้ามไปทำให้ครูได้ข้อค้นพบและสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการสอนของตนได้

จากพฤติกรรมการสอนของครู วิเคราะห์ได้ว่า ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน เข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังนั้นในการสอนของครูจึงใช้วิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยที่ครูได้แบ่งตามความสามารถของนักเรียน

3) ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัย  
แนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอน  
ในชั้นเรียน

ข้อมูลแบบสะท้อนความคิด

“เปลี่ยนวิธีการสอนของตนเองโดยการนำเทคนิคและวิธีการสอนการทำงานเป็น  
กลุ่มไปใช้ในการสอนทำให้เกิดความหลากหลาย ไม่จำเจและยังเป็นการปลูกฝังการยอมรับความคิดเห็นของ  
เพื่อน คนอื่น”

ผู้วิจัย พบว่า เมื่อครูได้เรียนรู้ประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งจากผู้  
ชี้แนะและเพื่อนครู ทำให้ครูเกิดความคิดในการพัฒนาการสอนของตนเอง หลังจากนั้นเมื่อครูได้ทดลอง  
พัฒนาตนเองแล้ว ครูพบว่า เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของตน ทำให้ครูเกิดความตระหนักถึง  
การพัฒนาความสามารถในการสอนของตนเอง

สรุปได้ว่า ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านของการสอน ทำให้ครูจึงจัดการสอนที่  
คำนึงถึงความสามารถของนักเรียนมากขึ้น

### 3. ครู C การสื่อสารกับนักเรียน

ผู้ชี้แนะ : ความสำเร็จที่เกิดขึ้นของครู คืออะไรคะ

ครู C : เกิดความสำเร็จมากค่ะ มีการเตรียมตัวในการสอนมากขึ้น เพราะตนเอง  
เป็นคนไม่มั่นใจตนเองตอนพูดถึงแม้จะพูดกับนักเรียนก็ตาม บางครั้งก็พูดไม่รู้เรื่อง ทำให้ความมั่นใจในการ  
สอนลดลง

ผู้ชี้แนะ : คุณครูลองเล่าให้เพื่อนฟังซิค่ะว่าทำอะไรบ้าง ถึงมีความมั่นใจการพูด  
มากขึ้น

ครู C : เริ่มด้วยคิดถึงเรื่องที่จะพูด ศึกษาเนื้อหาในเรื่องที่จะพูด แล้วฝึกพูด  
บ่อยๆ แรกๆ ก็เริ่มหน้ากระຈก จากนั้นก็พูดให้เพื่อนครูที่สนิทฟังเพื่อประเมินตนเอง รวมทั้งศึกษาเทคนิคใน  
การพูดให้น่าสนใจด้วย จากนั้นนำมาทดลองกับวิชาที่สอนก็ได้ผลดีขึ้น นักเรียนเข้าใจมากขึ้น ตั้งใจฟังมากขึ้น  
เพราะได้ฝึกการใช้คำพูดในลักษณะต่างๆ เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความสนใจ การเชื่อมต่อของกิจกรรมก็ทำได้  
ดีมากขึ้นเมื่อก่อนจะนึกไม่ออก แต่ตอนนี้ทำได้ดีขึ้น

ผู้ชี้แนะ : ความรู้สึกของครูเป็นอย่างไรบ้าง

ครู C : มั่นใจในเนื้อหาสาระที่เราจะสอนมากขึ้น รู้สึกไม่เกร็งและสามารถได้ตอบ  
กับนักเรียนได้อย่างสบายใจ

ผู้ชี้แนะ : ครูคิดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเอง

ครู C : การได้หมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เราจะพูดในแต่ละวัน ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนคือ ทำให้เราเข้าใจเนื้อหาสาระที่เราจะสอนมากขึ้นว่าสิ่งที่เราสอนไปไม่ถูกต้องเพราะเราได้ศึกษาก่อนที่จะนำเสนอออกไป ที่สำคัญสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันด้วยจากการไป สอบสัมภาษณ์บรรจครูที่ผ่านมา ทำได้ดีจากที่ไม่เคยทำได้มาก่อน

ผู้ชี้แนะ : คิดอย่างไรต่อไปคะ

ครู C : คำแนะนำสามารถนำมาใช้จริง ดังนั้นปีหน้าจะปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า ครู C ได้ปรับตนเองในเรื่องการพูด การสื่อสารกับ นักเรียนทำได้เป็นขั้นตอนมากขึ้น นำไปสู่การมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและพร้อมที่จะ ปรับปรุงการสอนของตนเองต่อไป พิจารณาได้ว่า ครู C เป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตอยู่เป็นทุน แต่ยังมี ความคิดบางอย่างจำกัด แล้วเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้ปรับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะด้านการสื่อสารกับนักเรียนนำมาปรับปรุงการเรียน การสอนในห้องเรียนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ครู C เล่าว่า “ตนเองไม่เรียนจบครู ประสบการณ์ก็น้อยทำให้ตนเองขาดเทคนิค ในการจัดการชั้นเรียนและการสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนแถมเป็นคนพูดไม่ค่อยรู้เรื่อง เวลาสอนจึงไม่ค่อย มั่นใจเท่าไร แต่หลังการจากได้ทดลองปรับตนเองในเรื่องของเนื้อหาที่จะสอนและการฝึกฝนการพูด การใช้ คำพูดเพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียนในลักษณะต่างๆ รวมทั้งเรียนรู้เทคนิคการพูดเพื่อเชื่อมต่อกิจกรรม และนำไปสู่การสร้างความรู้ให้กับนักเรียนได้ ทำให้การสอนของตนดีขึ้นมาก นักเรียนในห้องตั้งใจเรียนมาก ขึ้น”

ผู้วิจัยพบว่า ในช่วงแรกเวลาสอน ครู C จะพูดเสียงดังเพื่อให้นักเรียนตั้งใจฟังเวลาที่สอน การพูดมักจะพูดวกไปวนมา และให้ความสนใจเฉพาะนักเรียนที่นั่งอยู่หน้าห้องเรียนเท่านั้น เมื่อครูได้เข้าร่วม กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯแล้ว ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น พูดได้ชัดเจน รวมทั้งครู B ที่เป็นคู่สัญญาในการฝึกฝนตนเอง ได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “วันนี้ครู C สอนดีขึ้นมาก ดูมีความมั่นใจมากกว่าเดิม การจัดกิจกรรมก็ทำได้หลากหลายมากกว่าเดิม ให้นักเรียนในห้องได้มีส่วนร่วมมากขึ้น

จากข้อมูลของ ครู C แสดงให้เห็นได้ว่า เมื่อครูได้แก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ครูเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนของตน และยังแสดงให้เห็นว่า ครู C เป็นครูใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากการฝึกฝนตนเองในเรื่องของทักษะการพูด เพื่อให้เกิดความมั่นใจนำไปสู่การสอนในห้องเรียน

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

เดิมพฤติกรรมการสอนของครู C จะเน้นการสอนที่ใช้เสียงดัง และสอนในลักษณะเดียวกันทุกคน โดยที่ครูมีความรู้ว่ามีนักเรียนแต่คนมีความสามารถที่ไม่เท่ากัน การสอนของครูทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้เท่ากัน แต่ที่นักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้เป็นผลมาจากการพูดของครูเท่านั้น แต่หลังเข้าร่วมกระบวนการ ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น โดยในการสอนนั้น ครูให้ออกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และครูเรียนรู้ว่าวิธีการสอนที่ครูเคยใช้ไม่ได้ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่เท่ากัน จากตัวอย่าง คำพูดของครู C ที่พูดกับผู้วิจัย

“เข้าใจเนื้อหาสาระที่เราจะสอนมากขึ้นว่าสิ่งสอนไปนั้นถูกต้อง เพราะเราได้ศึกษาหาความรู้มาก่อนที่เราจะนำเสนอออกไป และถ้าพบว่าไม่เหมาะสมกับนักเรียนก็หาวิธีการแก้ไขในครั้งต่อไป โดยเฉพาะนักเรียนแต่ละคนก็ไม่เข้าใจจากคำพูดของเราทั้งหมด”

สรุปได้ว่า ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน และครูเข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังนั้นครูจึงปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตน เพื่อทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู C มีการพัฒนาในการสอนของตนเอง คือ ในการสอนจะการคำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น ไม่ใช่คำพูดที่เสียงดังเพียงอย่างเดียว แต่การใช้คำพูดของครูจะเน้นการสร้างให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมีความสุขในขณะที่เรียน นำไปสู่การเรียนรู้ได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า ครูเกิดการตระหนักถึงการพัฒนาตนเองและต้องปรับปรุงการสอนของตนด้วยการหาวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนของตน



#### 4. ครู D การเข้าใจพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในระหว่างเรียนด้วยการพัฒนาตนเองในการหาวิธีการฝึกคุณธรรม (ความรับผิดชอบ) ให้นักเรียน

ครู D : เรื่องที่ทำ คือ เรื่องการเข้าใจพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในระหว่างเรียนด้วยการพัฒนาตนเองในการหาวิธีการฝึกคุณธรรม (ความรับผิดชอบ) ให้นักเรียน

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอะไรบ้างคะ จากที่เราเคยคุยกัน

ครู D : ตั้งกฎให้นักเรียนโดยนักเรียนคิดข้อตกลงร่วมกัน ให้ลงมือทำ และทำซ้ำบ่อย เป็นการฝึกให้นักเรียน พฤติกรรมนักเรียนดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน

ผู้ชี้แนะ : ผลที่เกิดกับครูคืออะไรคะ

ครู D : มีความสุขเพราะทำให้ตัวเองมีระเบียบขึ้น ห้องเรียนมีระบบ ระเบียบ ดีขึ้น และเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง

ผู้ชี้แนะ : คุณครูได้ข้อคิดอะไรบ้างคะ

ครู D : ก็เห็นได้อย่างชัดเจนว่า เมื่อครูสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กและทำด้วยใจและด้วยความใส่ใจกับนักเรียน เด็กก็จะอยากทำ ครูก็พร้อมที่จะพัฒนาเด็กตามศักยภาพของตนเอง ด้วยการหาวิธีการสอนที่เหมาะสม

ผู้ชี้แนะ : ครูคิดว่าตนเองเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไรบ้างคะ

ครู D : ตัวเองมีความรับผิดชอบมากขึ้นส่งผลให้สามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า จากที่ตนเองมีความเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียน นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ตนเองมีความสุข จึงทำให้ตนเองพร้อมจะเรียนรู้นักเรียนมากขึ้น พิจารณาได้ว่า ครู D ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตอยู่แล้ว หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ พบว่า พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนมีวิธีการใหม่เพิ่มขึ้นและเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนมากขึ้น สรุปได้ว่า มีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้น

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

จากข้อมูลก่อนการเข้าร่วมกระบวนการแสดงให้เห็นว่า ครู D เป็นครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่เติบโต ดังนั้นครู D จะเป็นครูที่พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งเป็นครูที่ยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง เห็นได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของครู พบว่า ครูจะเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง รวมทั้งจากการสังเกตพฤติกรรมในระหว่างการสอนของผู้วิจัย พบว่า ครูจะใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ทุกคน และจากการสนทนา

“การเปลี่ยนแปลงตนเองในการสอน ถ้าเรายังไม่ดี นักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้เราก็แก้ไขต่อไปเรื่อยๆ”

ครู D

6 ม.ค. 58

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ครู D สรุปลงให้ผู้วิจัยฟังว่า “การพัฒนาเด็กตามศักยภาพ ด้วยการหาวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ซึ่งตนเองเมื่อก่อนก็คิดว่าตนเองเป็นครูมาทั้งชีวิต หาวิธีการพัฒนานักเรียนมาก็เยอะแต่ มักจะเลือกใช้วิธีการที่ตนเองคิดว่าดี เช่น การให้เด็กแข่งขัน หรือ ให้อ่อนๆ มาทำบนกระดานหน้าชั้นเรียนจริงๆ ก็คิดว่าตนเองได้พัฒนาตามความสามารถเด็กแล้ว แต่จริงมันมีจุดเล็กๆ ที่เรามองข้ามไปซึ่งเป็นจุดที่เราไม่ควรมองข้ามไป”

จากคำพูดของครู D ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมในการสอนของครู พบว่า ครู D เน้นนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ถ้านักเรียนทำไม่ได้จะให้มาทำหน้าห้องเพื่อทดสอบว่านักเรียนทำได้หรือไม่ ครูบอกว่าต้องให้ทำหน้าห้อง เพราะจะได้ตรวจสอบได้ว่านักเรียนได้หรือยังไม่ได้

สรุปได้ว่า ครูเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้ แต่ นักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน จึงต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู D ผู้วิจัย พบว่า ครูจะจัดการสอนด้วยวิธีการใหม่เสมอ เมื่อพบว่าวิธีที่ตนนำมาใช้ไม่ประสบความสำเร็จกับนักเรียนบางคน

ตัวอย่าง ภาพการสอน

“ด.ช. ก ทำเลขการหารด้วยตนเองในสมุดไม่ได้ ครู D จึงเรียกให้ออกมาทำบนกระดานหน้าห้องเพื่อตรวจสอบว่าทำได้หรือไม่ พบว่า ด.ช. ก ทำได้ แต่เพราะต้องการความสนใจจากครูจึงไม่ทำเอง ดังนั้นในการสอนครั้งอื่นๆ ครู D จะใช้วิธีการที่เหมาะสมกับ ด.ช. ก และทำการศึกษานักเรียนคนอื่นๆต่อไปเพื่อปรับปรุงการสอนของตนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน”

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูมีความตระหนักถึงการพัฒนาบทบาท หน้าที่ในการสอนของตนและพร้อมที่จะปรับปรุงการสอนของตนเองตลอดเวลา

**5. ครู E การสอนของครูไม่ประสบความสำเร็จ เพราะปัญหาจากนักเรียนไม่มีวินัย นำไปสู่วิธีการสร้างระเบียบ วินัยให้กับนักเรียน ซึ่งในประเด็นนี้ ครูรู้สาเหตุแต่แก้ไขไม่ได้**

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอะไรบ้างคะ

ครู E : ตั้งกฎ ภายในห้องเรียน เวล่านักเรียนออกนอกกฎ กติกา ครูจะตักเตือนและทบทวน ต่างจากเมื่อก่อนจะใช้การว่ากล่าว หรือทำโทษ รวมทั้งต้องใช้เสียงตะโกนตลอดเวลา

ผู้ชี้แนะ : สิ่งที่คุณได้เรียนรู้

ครู E : ถ้าเด็กพร้อม การเรียนของนักเรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ชี้แนะ : ที่ว่ามีประสิทธิภาพนั้นเป็นอย่างไรคะ

ครู E : ในแง่ของครูมีความสุขในการสอนมากขึ้น ไม่หงุดหงิด จากที่เมื่อก่อนตัวเองจะบ่นๆ ตอนนี้อย่างไรเพราะนักเรียนสามารถเตือนกันเองได้ นักเรียนจะบอกกันว่า “ครูจะสอนแล้วเจียบบๆ ซิ จะได้เรียน”

ผู้ชี้แนะ : ครูเรียนรู้อะไรจากนักเรียนคะ

ครู E : การฝึกการมีมารยาทในการฟังให้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้มากขึ้น และจะส่งผลต่อมารยาทในด้านอื่นๆ แต่ในการจะฝึกการมีมารยาทของนักเรียนได้ จะต้องฝึกวินัยให้ก่อน จึงจะนำไปสู่การฟัง การพูด การปฏิบัติและสร้างจิตสำนึกได้ ตัวอย่างที่เห็น “ตอนนี้เด็กเห็นกระดาษหล่นเก็บไปทิ้งได้โดยครูไม่ต้องบอก” ได้ข้อคิด ว่าจริงๆ แล้วทุกสิ่งนี้มันพัฒนาได้ อยู่ที่เราจะทำหรือไม่เท่านั้นเอง

ผู้ชี้แนะ : แล้วคุณครู คิดอย่างไรกับคำพูดนี้คะ

ครู E : เราจะต้องพัฒนาตลอดเวลาไม่อยู่นิ่ง ถึงแม้เราเหลือเวลาไม่กี่ปีก็ตาม

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า เมื่อครูได้พัฒนานักเรียนแล้ว ได้เรียนรู้ถึงวิธีการจัดการนักเรียนที่มากขึ้นส่งผลให้ครูได้เรียนรู้ถึงการเข้าใจนักเรียนมากขึ้น ในการจัดการเรียนการสอนของครูจะทำได้ตรงกับความต้องการของนักเรียนมากขึ้น พิจารณาได้ว่า ครู E ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดจำกัด แต่ยังมีชุดความคิดจำกัดบางอย่างเติบโต หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ชุดความคิดของครู E ปรับเปลี่ยนไปได้ สังเกตได้จากพฤติกรรมกรรมการสอนและการพูด สนทนากันภายหลัง

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู E เป็นครูที่มองปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเป็นผลมาจากนักเรียน

“เด็กในห้องนี่นะ ปัญหาเยอะ มีทั้งที่พ่อ แม่ เลิกกัน ไม่มีใครสนใจ รวมทั้งบางคนเป็น LD อีก สอนอะไรก็ไม่จำ จำไม่ค่อยได้หรอก ก็ได้แต่สอนๆ ไป”

ระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการ ความคิดของครูเปลี่ยนแปลงไป ครูมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมาจากมีส่วนมาจากตนเอง ดังนั้นเมื่อครูได้แก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูเปลี่ยนไปในลักษณะที่คำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น

จากการสังเกตพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู E ผู้วิจัยพบว่า ในระยะระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการ ครู E ได้มีการค้นหา ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาให้นักเรียนมากขึ้น

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

จากการให้ข้อมูลของครู E

“ปัญหาใหญ่ของเด็กก็เกิดมาจากตัวเองที่ไม่มีวินัยและครอบครัวที่ไม่ใส่ใจเด็ก เราเป็นครูจะสอนได้ก็แต่ในโรงเรียนนี้แหละ กลับไปบ้านก็ไม่รู้แล้วแต่หลังจากที่ผู้ชี้แนะมาแนะนำให้ เราเองต้องเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียน จากนั้นให้เราเห็นภาพของการพัฒนาคนในญี่ปุ่น ทำให้เราตั้งเป้าหมายการพัฒนาวินัยให้กับนักเรียนซึ่งน่าจะแก้ไขปัญหของนักเรียนได้ ซึ่งเริ่มการสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนของเรา สร้างกติการ่วมกันภายในห้องเรียน ชี้ให้เห็นคุณประโยชน์และโทษของการมีวินัยจากนั้นเราเองนอกจาก

ต้องเป็นตัวอย่าง ทำหน้าที่ให้แรงเสริมทางบวกและทางลบ ต้องเพิ่มข้อเสนอแนะให้กับนักเรียนด้วย หลังจากที่ได้ดำเนินการไปแล้วพบว่าปัญหาของนักเรียนลดลง นักเรียนตั้งใจมากขึ้น”

ผู้วิจัย สังเกตการสอนของ ครู E หลังการเข้าร่วมกระบวนการ เมื่อครูได้พัฒนาวินัยนักเรียนแล้วพบว่า การสอนของครูจะไม่มีการดุ ว่ากล่าว นักเรียนระหว่างการสอน เพราะครูได้ทำข้อตกลงก่อนการเรียน ทำให้การสอนของครูเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น

สรุปได้ว่า ครูเข้าใจปัญหาและเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนและสามารถแก้ไขได้

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การสังเกตพฤติกรรมในการสอน พบว่า ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความสุขมากขึ้น เพราะนักเรียนในห้องเรียนมีระเบียบ วินัย ครูไม่ต้อง ดุ ว่า กล่าว ตักเตือน การสอนจึงดำเนินไปได้อย่างไม่สะดุด และครูได้ให้ความสนใจกับนักเรียนมากขึ้น การสอนจะเน้นไปที่การสอนในเรื่องราวที่ปัจจุบันโดยการเชื่อมโยงความรู้เก่าของนักเรียนเข้ากับความรู้ใหม่ที่นักเรียนได้รับ

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูการปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น รวมทั้งการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี

## 6. ครู F อารมณ์ของครูต่อการแสดงพฤติกรรมในห้องเรียน

ผู้ชี้แนะ : ครูพัฒนาอารมณ์ของตนเองอย่างไรคะ

ครู F : ใช้วิธีนั่งสมาธิคะ ดิฉันนะคะ ถ้ามได้จากครูข้างห้องเลยคะ การสอนของเราราบรื่นขึ้นมาก เมื่อก่อนกำลังตั้งใจสอนอยู่ พอมีนักเรียนทำให้ครูโมโหจะเกิดอารมณ์ทันทีเลยคะ ที่นักเรียนที่กำลังตั้งใจเรียนไปจัดการเลยคะ ไม่สนใจแล้ว หลังจากนั้นจึงกลับมาสอนต่อ ซึ่งก็ไม่ว่าหรอกว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนจะเรียนรู้ได้ต่อเนื่องหรือเปล่า แต่ตอนนี้หลังจากที่ฝึกตนเองในเรื่องอารมณ์ที่ขึ้นง่ายห้องเรียนดิฉันนะคะ

ผู้ชี้แนะ : ดิฉันอย่างไรคะ

ครู F : นักเรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น คนที่เคยทำให้อารมณ์ขึ้น เราก็ไม่ได้ใช้วิธีเดิมในการลงโทษ คือ ไม่ดูว่าให้เด็กอายุเพื่อนแล้วแต่ใช้วิธีการพูดคุยหรือทำโทษอย่างอื่นภายหลังการสอน ซึ่งทำให้นักเรียนคนอื่นได้ประโยชน์ด้วยคือ ไม่ขาดตอนในการเรียนและตัวเองก็สบายใจด้วย ไม่เหนื่อยด้วย

ผู้ชี้แนะ : อะไรคือสิ่งที่ครูกคิดว่าตนเองเปลี่ยนไปคะ

ครู F : อย่างที่บอกคะ เมื่อก่อนเป็นคนใจร้อน ทำอะไรก็มักจะบอกว่าไม่มีเวลา แต่เมื่อใจเย็นลงก็มองเห็นภาพการทำอะไรๆ ชัดเจนขึ้น ไม่ต้องรีบทำอะไร รวมไปถึงการสอนด้วยคะ คือไม่ต้องรีบสอนและไม่โหมนักเรียนง่ายแล้ว

จาก บทสนทนา สรุปได้ว่า ครู F จัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น ครูรู้จักควบคุมอารมณ์ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีความสุข และรู้สึกว่าคุณเอาใจใส่มากขึ้น พิจารณาได้ว่า ครู F ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัดภายหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆ ครูปรับเปลี่ยนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ ครู F บอกผู้วิจัยว่า “ความสามารถในการสอนของตุนั้นมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการสอนเพื่อให้นักเรียนได้คะแนนสอบดีมีความสำคัญต่อการสอนของตนเองเช่นกัน”

ต่อมาภายหลัง ครู F ได้พูดให้ผู้วิจัยฟังว่า “ตอนนั้นเชื่อว่าความสามารถในการสอนของตุนั้นมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งมันก็จริงนะ อีกทั้งทางเขตพื้นที่ฯ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตัวเองก็จะทำงานด้วย ทำให้คิดว่าคะแนนสอบของนักเรียนจะแสดงได้ตัวเองสอนเก่ง สอนดี แต่ความจริงการสอนเพื่อให้นักเรียนทำคะแนนสอบดีๆ อย่างเดียวไม่ใช่แล้วเป็นเพียงแค่ส่วนเดียว”

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

หลังจากการพูดคุยกับผู้วิจัย “ตนเองมองเห็นตนเองว่าเป็นคนดู ใจร้อน เสียงดัง ถ้านักเรียนทำอะไรไม่ถูกใจอารมณ์จะขึ้นทันที ไม่เคยสนใจว่านักเรียนที่โดนดูจะเป็นอย่างไร หรือนักเรียนที่ตั้งใจเรียนอยู่จะเป็นอย่างไร แต่หลังจากได้ทดลองปรับตนเองด้วยการนั่งสมาธิ เพื่อฝึกตนเองให้อารมณ์เย็นลง ผลที่เกิดขึ้น จากที่เคยดูนักเรียน ก็ลดลง นักเรียนลดความกลัวลงไปเยอะ” เมื่อผู้วิจัยได้ซักถามเพื่อนครูข้างห้อง พบว่า “ครู F เสียงเบาลงไปเยอะ ไม่ค่อยโหมนักเรียนเท่าไรแล้ว”

ผู้วิจัย สรุปว่า หลังจากที่ครู F เริ่มมองพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของตนเองนั้นส่งผลให้นักเรียนความกลัวที่จะผิดพลาดและความอายจนทำให้นักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นครูจะต้องคำนึงถึงอารมณ์ในการสอนของตนเอง

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การสังเกตพฤติกรรมในการสอนของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ครู พบว่า

ครูระงับอารมณ์ของตนเอง เวลาโกรธ หรือ โมโห ไม่แสดงออกในทันที ซึ่งทำให้การจัดการเรียนการสอนของตนเองมีความราบรื่นมากขึ้น เพราะครูไม่หยุดทำการสอนเพื่อต่อว่า ดุ หรือทำโทษนักเรียนทันที ครูเกิดความคำนึงถึงนักเรียนทั้ง 2 ฝ่าย คือ นักเรียนที่ทำผิดจะได้ไม่เกิดความรู้สึกอาย ที่จะส่งผลให้นักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้ และนักเรียนที่กำลังเรียน ไม่เกิดการสะดุดในการเรียน

## 7. ครู G

ผู้ชี้แนะ : ให้ครูเล่าปัญหาของครู ผลที่ได้ และข้อเรียนรู้ของตน

ครู G : ปัญหา คือ เด็กมีคำถาม ครูตอบไม่ได้

ผู้ชี้แนะ : สิ่งที่คุณทำคืออะไร

ครู G : เตรียมตัวสอน เตรียมคำถาม และพยายามคิดคำตอบล่วงหน้าของคำถามที่อาจเกิดขึ้น การใช้ตัวอย่างเพื่อเชื่อมโยงคำถามให้เข้าประเด็นถ้านักเรียนไม่ถาม ผลที่ได้ ตนเองมีความกระตือรือร้นในการสอนมากขึ้น และมีความภูมิใจที่สามารถตอบคำถามของนักเรียนได้ ส่งผลให้บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนไม่สะดุดเพราะครู

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า ครู G การจัดการเรียนการสอนของครู ครูมีการเตรียมสอนมาก่อน เช่น เตรียมคำถามล่วงหน้า เตรียมคิดคำตอบล่วงหน้า มีการใช้ตัวอย่างเพื่อเชื่อมโยงคำถาม ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น และภูมิใจที่ตอบคำถามของนักเรียน พิจารณาได้ว่า ครู G ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัดภายหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู ครูสามารถปรับเปลี่ยนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู G เป็นครูที่มีความคิดว่า ตนเองมีความรู้เพียงพอในการเป็นครูแล้ว เมื่อครู G ได้ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ว่า ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จึงได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงส่งผลให้ ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของตนเองมากขึ้น

ข้อมูล จากการบันทึกการเรียนรู้ของครู G

“มีความประทับใจ ภูมิใจตนเอง ที่สามารถตอบคำถามนักเรียนได้ ทำให้บรรยากาศในการสอนไม่มีสะดุด จากการตอบคำถามไม่ได้ของตนเอง รู้แบบนี้พัฒนาตนเองตั้งนานแล้ว”

2 ก.พ. 58

ผู้วิจัยยังพบสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของ ครู G คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองมากขึ้นเป็นครูที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น สังเกตจากการที่มาโรงเรียนแต่เช้าและเริ่มทำหน้าที่ครูทันที

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ครู G เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “นักเรียนในห้องของตนเป็นพวกชอบถาม บางครั้งตนเองตอบนักเรียนไม่ได้ ให้นักเรียนไปหาคำตอบมาแล้วมาบอกครู โดยที่ตัวครูเองไม่ได้ให้ความสนใจกับคำตอบของนักเรียน บางครั้งก็ลืมด้วย แต่นักเรียนบางคนก็ไปหามาคำตอบมาให้และมาตอบ บางคนก็ไม่หา ซึ่งครูไม่แสดงออกถึงความสำคัญ หลังจากการสนทนาระหว่างผู้ชี้แนะทำให้ตนเองได้ตระหนักถึงความสำคัญของความรู้สึกรวมทั้งคำตอบของนักเรียนด้วย ภาพที่เกิดขึ้นหลังจากนั้น นักเรียนมีความสนใจในการไปหาคำตอบมากขึ้นเพราะครูให้สนใจ และส่วนตัวก็คิดว่าความรู้ไม่ได้อยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น นักเรียนไปหาเองได้”

จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ครู G สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพราะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง



3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์

“จากการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมก่อนทำการสอน ครูมีความมั่นใจมากขึ้น หมดความกังวล แต่ในการสอนนั้นยังพบอุปสรรคอยู่ เช่น กิจกรรมยังไม่ดึงดูดใจนักเรียนมากพอ ครูปรับแก้กิจกรรมใหม่ เปลี่ยนแปลงใหม่ให้นักเรียนสนุกมากขึ้น และจากการเตรียมตัวศึกษาหลักสูตร เตรียมสื่อการสอน ส่งผลให้ครูหมดความกังวลได้และเป็นแนวทางให้ครูเตรียมตัวเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป”

ผู้วิจัยสังเกต พฤติกรรมของครูเป็นลักษณะที่ครูจะเตรียมคำถามและคำตอบ เพื่อเตรียมตัวในการสอน และในระหว่างการสอน เมื่อมีนักเรียนถามคำถาม แล้วครูตอบไม่ได้ ครูให้นักเรียนช่วยกันหาคำตอบและให้นักเรียนมาตอบในชั่วโมงต่อไป โดยมีการย้อนบทเรียนเดิมเพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

วิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูเกิดความตระหนักว่าจะส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยมีครูเป็นผู้นำหรือผู้ช่วยตามแต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

**8. ครู H :** ได้เปลี่ยนวิธีการสอน จากการสอนบอก มาเป็นการสอนให้นักเรียนได้ค้นคว้า ได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

ผู้ชี้แนะ : ครูเล่าเรื่องที่ตนเองทำให้เพื่อนครูฟังได้เลยค่ะ

ครู H : ศึกษาแผน หาวิธีการสอนใหม่ รวมทั้งจากที่ผู้ชี้แนะให้คำแนะนำในการสอนครั้งแรกนำมาปรับปรุงการสอนครั้งที่สองด้วยค่ะ ลดการพูดของตนเองลงใช้กิจกรรมมากขึ้น

ผู้ชี้แนะ : ความรู้สึกเป็นอย่างไรบ้าง

ครู H : เด็กเข้าใจมากขึ้น ครูเบาใจในการสอนไม่เหนื่อยเพราะไม่ได้พูดเยอะแล้วค่ะ ส่วนสิ่งที่ได้ค้นพบ คือ ข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมจะนำไปปรับปรุงต่อไป

จากการสนทนา สรุปได้ว่า เมื่อครูได้เปลี่ยนวิธีการสอนจากการสอนบอกมาเป็นการสร้างให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การสอนของครู และนักเรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น บรรยากาศในการเรียนก็ดีขึ้นด้วย พิจารณาได้ว่า ครู H ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด ภายหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีชุดความคิดที่ปรับเปลี่ยนได้ โดยไม่ยึดติดและพัฒนาได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู H มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ของตนเอง เพราะเป็นครุมานาน แต่เมื่อครูได้เข้าร่วมกระบวนการ ครูพบว่าตนเองมีปัญหาในการจัดการเรียน การสอน เพราะนักเรียนไม่ได้ความรู้ตามที่ครูต้องการ ครูจึงเกิดการยอมรับที่พัฒนาตนเอง และเปิดใจที่จะ เรียนรู้วิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการสอนของตน

ข้อมูลจากการบันทึกการเรียนรู้ของครู H

“วันนี้สอนสนุก และได้ความรู้พร้อมกับนักเรียน ในการชมสื่อภาพของจริง วันนี้ครูไม่ต้องบอกความรู้ให้นักเรียน นักเรียนเรียนรู้ได้เอง”

9 ก.พ. 58

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

จากบันทึกของครู “ได้ปรับเปลี่ยนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย พบว่า นักเรียนให้ความร่วมมือดี ครูก็พัฒนาการจัดการเรียนรู้ขึ้น เด็กได้คิดวิเคราะห์ สรุปความรู้จากภาษาถิ่น ต่างๆ จากกาฟังเพลง และใช้แท็บเล็ตเข้ามาช่วยให้นักเรียนหาความรู้โดยใช้ประสบการณ์ของนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่ต้องการรู้ และไม่เคยมารู้ด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เพียงเป็นผู้เพิ่มเติมให้”

จากข้อมูลของครู ผู้วิจัย สรุปว่า เมื่อครูมองเห็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนในรูปแบบ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะมาจากตัวครูเองหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วย นักเรียนก็สามารถเรียนรู้ได้เองแต่ในการสร้าง โอกาสนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการนำมาใช้ด้วย และนักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการ สอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครู H เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “จากการเข้าร่วมกระบวนการนี้ ทำให้ตนเองต้องเตรียมตัวใน การศึกษาแผนการสอนอย่างเต็มที่ หาสื่อการเรียนที่เหมาะสม นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ที่ ตนเองไม่เคยใช้ ปกติก็บอกอย่างเดียว มาเป็นการให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าทางนวัตกรรม เทคโนโลยีมากขึ้น

และให้นักเรียนนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน นักเรียนได้ความรู้อย่างมีความสุข ได้ประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้น  
ตัวเองทำหน้าที่เป็นผู้เสริม แนะนำความรู้เพิ่มเติมให้กับนักเรียน ส่งผลให้ครูไม่กังวล ไม่เครียดในการค้นคว้า  
เพียงผู้เดียว นักเรียนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น”

วิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตน  
ด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่มีความหลากหลายที่เหมาะสมกับนักเรียนมากขึ้น

### 9. ครู 1

ผู้ชี้แนะ : ครูช่วยเล่าสิ่งที่ครูพัฒนา

ครู 1 : ได้ค่ะ ครูได้เปลี่ยนแปลงตนเองคือ เอาใจเด็กมาใส่ใจครู ประกอบกับได้อ่านบทความพบว่า สิ่งที่เด็กต้องการมากกว่าอาหารกาย คือ อาหารใจ ทำให้ครูกลับมาอง วิธีสอนของตนเองว่าเราละเอียดตรงนี้ไป

ผู้ชี้แนะ : แล้วครูทำอย่างไร

ครู 1 : สิ่งที่เรารู้คือ การสอนต้องขึ้นชมเด็ก เด็ก ป.1 - 2 ต้องใช้วิธีการชม ป.3 ขึ้นไปเด็กต้องการเสริมแรงมากขึ้น ฝึกตนเองด้วยการลองแก้ไขตนเองด้วยการชื่นชมนักเรียน ไม่ว่าจะใช้ภาษา มือ คำพูด รอยยิ้ม หรือการไม่ลืมนักเรียนเรียนอ่อน เพื่อให้เด็กเห็นความสำคัญของตนเอง ใช้สายตาให้มากขึ้น สบต่านักเรียนทุกครั้ง สิ่งที่ตนเองพัฒนา คือ การชื่นชมนักเรียน

ผู้ชี้แนะ : แล้วครูได้ข้อคิดอะไร

ครู 1 : การเป็นครูสอนหนังสือให้ความรู้อย่างเดียวไม่ได้ ครูต้องให้ความรัก ความเอาใจใส่ ชื่นชมนักเรียน ให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง แล้วบรรยากาศในห้องเรียนจึงมีความสุข

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า การเรียนการสอนในห้องเรียน ต้องทำบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความสุข การให้คำชมนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูจะลืมหรือขาดไม่ได้ พิจารณาได้ว่า ครู 1 ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด ภายหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีชุดความคิดที่ปรับเปลี่ยนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู

ครูเล่าถึงวิธีการในการเตรียมการสอนของตนให้ผู้วิจัยฟัง “ยอมรับว่าตนเองยึดคู่มือเป็นหลักในการสอนของตนทั้งหมดนี้ ก็คิดว่ามันคืออยู่แล้วแต่หลังจากได้เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูแล้ว สิ่งที่ตนเองได้ข้อค้นพบคือ ได้วิธีการสอนขึ้นมาใหม่ โดยไม่ต้องสอนตามคู่มือ ส่งผลให้เข้ากับบริบทของนักเรียนมากขึ้น ผลที่เห็นได้ทันทีจากการที่เราแก้ไขตนเองคือ ผลดีที่เกิดขึ้นกับนักเรียนของเรา”

จากผลที่เกิดขึ้น เห็นได้ว่าถ้าครูยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนของตนจะทำให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงการสอนของตนจากที่เคยคิดว่าดีหรือเพียงพอกับนักเรียนแล้วเป็นการสอนด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ต่อนักเรียนโดยคำนึงนักเรียน ซึ่งจะส่งผลในทางดีต่อตนเองและนักเรียนมากขึ้น

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

จากข้อมูลการสนทนา ระหว่างครู I กับผู้ชี้แนะ

“การสอนของตนเองจะต้องให้นักเรียนทำใบงานของครูทุกครั้ง จึงจะตัดสินได้ว่านักเรียนได้หรือไม่ ซึ่งถ้าสอนไม่ทันก็จะตัดออก แต่ยังไงก็ต้องทดสอบด้วยใบงาน ตัวเองไม่เคยคำนึงว่าเด็กอ่อนอาจจะใช้วิธีการอื่นได้ แต่หลังจากที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่จัดขึ้น หรือประสบการณ์ของเพื่อนครูคนอื่น และการทดลองปรับวิธีการสอนของตนเอง โดยไม่ได้ให้นักเรียนทำใบงานเพื่อตัดสินนักเรียน”

ครู I “อย่ามองว่านักเรียนโง่ ให้มองว่านักเรียนไม่รู้และหาวิธีที่จะทำให้นักเรียนรู้ให้ได้”

ผู้วิจัยสรุปว่า เมื่อครูมองเห็นภาพในการสอนของตนเองชัดเจนขึ้นจนเห็นจุดบกพร่องของตนเองที่แสดงออกกับนักเรียน หลังจากการปรับความคิดและพฤติกรรมของตนแล้วทำให้ครูสามารถเข้าใจถึงศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าควรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สูงสุด ตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคนได้ รวมทั้งการที่ครูมีความเข้าใจว่าศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน รวมไปถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยครูมีหน้าที่ในการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยคำนึงถึงนักเรียนเป็นหลัก

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การจัดการเรียนการสอนของครู I จะเป็นในลักษณะของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นความต้องการของครูเป็นหลัก เพราะมีความเชื่อว่านักเรียนจะเรียนรู้ได้จากการสอนของครู จากการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครู I เปลี่ยนบทบาทของตนเองและวิธีการสอนแบบใหม่ที่เคยยึดตนเองเป็นศูนย์กลางมาเป็นยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ครู I เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “ในช่วงการปรับตนเองนั้น ต้องปรับความคิดของตนเองก่อน เชื่อว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จึงทำให้การสอนของตนเองเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การเตรียมการสอนจะเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ระหว่างการสอนจะไปแสดงบทบาทการเป็นครูที่บอกทุกขณะ นำมาสื่อมาใช้ในการลดการบอกความหมายในการสอนและส่งเสริมการสอนให้มากขึ้น ตนเองทำหน้าที่สังเกตนักเรียน และการประเมินผลก็เปลี่ยนไปจากทุกครั้งต้องมีใบงานให้นักเรียนทำ เป็นการประเมินความรู้จากกิจกรรมที่นักเรียนทำจากนั้นจะสรุปเพิ่มเติม ซึ่งผลที่ได้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีกว่าตอนที่ตนเองเคยเชื่อว่านักเรียนต้องเรียนรู้จากครูเท่านั้น”

วิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูเกิดความตระหนักและเรียนรู้ว่าการตัดสินใจหรือประเมินผลนักเรียนต้องใช้วิธีการที่หลากหลายมากขึ้นนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคนมากขึ้น

## 10. ครู J

ครู J : การสอนโดยนักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูลดบทบาทในการเป็นผู้ให้ความรู้ลง

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอย่างไรคะ

ครู J : ก็หาวิธีการสอนใหม่ๆ มาใช้ โดยการเตรียมการสอนให้มากขึ้น ศึกษาเนื้อหาสาระ สร้างสื่อที่จะสามารถนำมาใช้แทนได้ เมื่อทำการสอนก็ได้ทดลองสอนด้วยการใช้กิจกรรม สื่อ และให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มและสรุปผลการเรียนรู้เอง โดยครูทำหน้าที่สรุปผลว่าอีกครั้งว่านักเรียนได้ความรู้และน่าจะยังยืนมากกว่าตอนที่ครูเป็นผู้ให้เพียงอย่างเดียว

ผู้ชี้แนะ : ครูพบปัญหาอะไรหรือไม่

ครู J : ต้องคิดการทำสื่อตลอดเวลา แต่ว่าจะนำไปใช้ต่อไป

ผู้ชี้แนะ : แล้วใช้ได้ผลไหม

ครู J : ได้มากเลย นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น มีความสุขกับการเรียน ครูเลยบอกกับตนเองว่า รู้แบบนี้ทำนานแล้ว

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า ครูเห็นประโยชน์ของการทำสื่อการสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้ การสอนของครูง่ายขึ้น นักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้ผ่านสื่อด้วยตนเอง ทำให้การสอนของครูเกิดประสิทธิผล พิจารณาได้ว่า ครู J ซึ่งแต่เดิมเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด ภายหลังเข้าร่วม กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ทำให้ครู J ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองจากเดิมที่เป็น ครูที่ใช้วิธีการสอนแบบบอกเล่า มาใช้สื่อประกอบการสอน แสดงว่า ชุดความคิดของครูปรับเปลี่ยนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู J เป็นคนที่มีความเชื่อการสอนของตนเองดีอยู่แล้ว แต่เมื่อได้ เข้าร่วมกระบวนการครูเกิดข้อเรียนรู้ที่นำมาเล่าให้ผู้วิจัยฟัง

ข้อมูลจากการเข้าร่วมกิจกรรม ครู J “ความสามารถของครูเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการสอนของครูจะทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่าย สนุก กล้าคิด กล้าตอบ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะ ส่งผลในระยะยาว และสิ่งที่ตนเองจะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในการสอนของตนเอง คือ การหา เทคนิคใหม่ๆ และทำให้สม่ำเสมอ”

จากนั้น ผู้วิจัยได้สังเกต พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู J พบว่า ครู J มี พฤติกรรมในการสอนเปลี่ยนแปลงไปคือ การใช้กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นตามศักยภาพของนักเรียน รวมทั้งครู เปลี่ยนบุคลิกภาพการเป็นครูของตนเอง เป็นครูที่มีรอยยิ้มให้นักเรียนสม่ำเสมอ

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ในระยะเวลาของการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครู J เล่าให้ ผู้วิจัยฟังว่า ตนเองเป็นคนที่คาดหวังในการสอนมาก ตนเองเป็นคนสอนเก่ง สอนดีทุกครั้ง ตั้งใจสอนนักเรียน ทุกคนจะต้องได้แต่ทำไมนักเรียนบางคนยังไม่ได้ ตัวอย่างเช่น

“เคยคิดว่า เด็กเก่ง คือ เด็กที่เรียนรู้ได้ไว แต่เด็กอ่อน เราพยายามที่จะช่วย แล้วแต่ก็ยังเหมือนเดิม ทั้งที่เราก็อสอนเพิ่มเติมให้แล้วแต่ยังเหมือนเดิม”

แต่เมื่อผู้ชี้แนะให้ข้อเสนอแนะเรื่องความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ทำให้ครูเกิด ความคิดที่จะปรับความเชื่อของตนเอง

“ได้ลองปรับวิธีการด้วยการให้กำลังใจ ให้รอยยิ้ม พบว่า เด็กที่เรารว่าอ่อน จริงๆ แล้วก็เรียนได้นะ ในแบบของตัวเองและได้ให้ทำงานที่มีความยากน้อยลงต่างจากเด็กเก่ง ซึ่งเด็กอ่อนทำได้ จึงคิดว่ามันอยู่ที่เราจะพัฒนาอย่างไรไปให้ถูกทางเพราะเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกัน”

ครู J ได้สะท้อนความรู้สึกในการสอนของตนเอง ตัวอย่างเช่น

“วันนี้ครูรู้สึกพึงพอใจในการสอน เพราะเห็นได้จากแววตาและรอยยิ้มของ นักเรียนจากการเรียน เมื่อนักเรียนทำดี ทำถูก ครูจะคอยเสริมกำลังใจให้นักเรียน ส่วนนักเรียนที่เรียนช้าจะมี สิหน่าที่ยิ้มออกมาอย่างชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน กล้าที่จะตอบคำถาม เสนอความคิดเห็น ของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะถูกหรือผิด ถ้าผิดครูก็จะแก้ไข แนะนำจนนักเรียนสามารถทำได้ดีขึ้น”

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปว่า ครูเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนจึง ทำให้นักเรียนมีความแตกต่างกัน ศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากัน และความสามารถของ นักเรียนนั้นสามารถพัฒนาได้

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

พฤติกรรมการสอนของครู J ผู้วิจัย พบว่า ครูได้ปรับปรุงวิธีการ เทคนิคการสอนที่ หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการเสริมแรงให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และการตัดสินใจนักเรียนว่าเกิด การเรียนรู้หรือไม่ โดยไม่ตัดสินจากความคาดหวังของครูแต่เรียนรู้ตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนมากขึ้น และยอมรับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนแต่ละคน

วิเคราะห์และสรุปได้ว่า เมื่อครูได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิคการสอนของตนเอง ทำให้ มองเห็นภาพการสอนของตนเองว่าไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ แต่ต้องมีเทคนิคที่หลากหลายมากขึ้น จากกา รชมและให้กำลังใจนักเรียน หรือการให้รอยยิ้มก็ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้

## 11. ครู K

ครู K : การใช้คำถามเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานศิลปะ

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอะไรกันบ้าง

ครู K : การฝึกการใช้คำถามในรูปแบบต่าง ๆ

ผู้ชี้แนะ : ความรู้สึกของครูเป็นอย่างไร

ครู K : การสอนแบบนี้บ่อยๆ น่าจะทำให้เด็กเกิดการวิเคราะห์ได้มากขึ้นนำไปสู่  
การสร้างสรรค์ องค์ความรู้ที่ได้ คือ บุคลิกภาพของครูมีผลต่อการการเรียนรู้ของนักเรียน

จากบทสนทนา ครู K มีมุมมองการสอนเปลี่ยนไป เริ่มมองเห็นว่า ครูสอนศิลปะ  
สามารถจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนได้จากการใช้คำถาม กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิด  
สร้างสรรค์และยังสร้างให้ครูบุคลิกภาพในตัวครูมีผลต่อการสร้างสรรค์ของเด็กด้วย พิจารณาได้ว่า ครู K ครู  
ที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนได้ จาก  
ครูที่สอนให้นักเรียนวาดภาพตามครู หรือให้นักเรียนวาดตามใจชอบ มาเป็นใช้คำถามกระตุ้นความคิด  
สร้างสรรค์

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน  
พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ  
ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ ครูไม่มีความมั่นใจในความสามารถการสอนของตนเองมาก  
นัก แต่เมื่อได้พัฒนาความสามารถในการสอนของตนเอง

ผู้วิจัย พบว่า ครู K มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น สืบเนื่องจากพฤติกรรมในการสอนจากที่  
เคยยืนอยู่มุมห้อง หันข้างให้นักเรียน มาเป็นครูที่เคลื่อนไหวไปหานักเรียนตลอดเวลา และจากคำบอกเล่าของ  
ผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการสอนของครู K ที่เคยบอกกับผู้บริหารโรงเรียนว่า “ไม่ค่อยแน่ใจว่าตนเอง  
จะทำได้หรือไม่ เป็น ทำได้แน่นอนครับ”

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ  
ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ครู K เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ตนเองต้องการสอนนักเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จาก  
การสร้างผลงานทางศิลปะ การสอนของตนเองจึงดำเนินการ ดังนี้

“เรามีหน้าที่ในการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้  
จากการสอนของเราด้วยการใช้คำถาม แต่ก่อนคำถามของเรา เราก็ถามไปเรื่อยๆ เพื่อให้จบ แต่ตอนนี้คำถาม  
ที่ใช้เปลี่ยนไป คือการให้กำลังใจ หาจุดเด่น เพื่อให้นักเรียนนำไปต่อยอดความคิดได้ แต่ไม่เคยคิดเลยว่า  
การให้นักเรียนออกมาพูดหน้าชั้นแล้ว คำถามของตัวเองทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกลอย จากคำถาม



ว่า ทำไม่ถึงคิดแบบนี้ ทำไมทำมาแค่นี้ แล้วเพื่อนหัวเราะ จะทำให้นักเรียนอายจนไม่คิดต่อ ซึ่งตนเอง ตอนแรกก็ไม่ได้คิดอะไร จนผู้ชี้แนะให้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจึงทำให้ตนเกิดความตระหนักว่าที่นักเรียนไม่คิดต่อหรือบางที่ไม่ทำมาอาจจะเกิดจากตัวเราเอง”

ผู้วิจัย สรุปว่า ครูเกิดเชื่อมั่นว่าความสามารถของนักเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้ และถ้านักเรียนเกิดความอายจะทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากการสังเกตการสอน พบว่า ครู K ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการที่ตนเองนำมาใช้การสอน ด้วย การใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งครูเรียนรู้การใช้คำถามในลักษณะต่างๆ เพื่อ ไม่ให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไม่ดี รวมทั้งการสอนให้นักเรียนรู้จักการใช้คำถามเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าการถามให้เพื่อนรู้สึกไม่ดี จากการสังเกตการสอนของครู 3 ครั้ง พบว่า ครูพัฒนาการใช้คำถามมาก ขึ้นและบุคลิกภาพการเป็นครูก็เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นครูที่มีความกระตือรือร้นมากขึ้น

วิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูเกิดการปรับเปลี่ยนตนเองในด้าน บทบาท หน้าที่ จากการที่ครู มีการปรับปรุงการสอนด้วยการหาวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการสอน

## 12. ครู L

ครู L : การความกังวลว่านักเรียนจะได้ความรู้ไม่ครบตามที่กำหนด

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอย่างไร

ครู L : สิ่งทำคือ ศึกษาตัวชี้วัดแล้ววิเคราะห์ว่าควรสอนอะไรบ้าง ไม่ได้ยึด เนื้อหาจากหนังสือเป็นหลัก

ผู้ชี้แนะ : หลังจากการดำเนินการตามนี้แล้วผลเป็นอย่างไร

ครู L : รู้สึกว่าคุณเองพร้อมมากขึ้นในเวลาสอน ความกังวลไม่มีแล้ว การใช้ กิจกรรมที่กระตุ้นนักเรียนก็ได้ดีขึ้น

จากบทสนทนา สรุปได้ว่า ครู L ลดความกังวลในตนเองได้ จากการไปศึกษาหลักสูตร ตัวชี้วัด แล้ววิเคราะห์จนได้ว่าควรสอนอะไร และเลิกยึดหนังสือเรียนเป็นหลัก พิจารณาได้ว่า ครู L เคยเป็น ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด ภายหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด ครูๆ ทำใ้ครู L เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

จากข้อมูลที่ครูเป็นบุคคลที่ยอมรับว่าวิธีการสอนของตนเองยังไม่เหมาะสมกับนักเรียน เมื่อได้รับการชี้แนะ ครูเปลี่ยนแปลงตนเองไปหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและรู้ว่าการกังวลใจของครูจะเป็นเหตุให้นักเรียนจะไม่เข้าใจสิ่งที่ครูสอน ซึ่งเมื่อครูได้ศึกษาหาวิธีการต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองนำไปสู่ความมั่นใจในการสอนมากขึ้น

ผู้วิจัย สังเกตการสอนของครู พบว่า ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ เมื่อครูสอนแล้วนักเรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้ ครูไม่ได้สนใจ เพราะคิดว่าตนเองสอนจบแล้ว แต่เมื่อเข้าร่วมกระบวนการ พบว่า เมื่อครูได้วางแผนการสอนของตนเองและนำไปใช้ และเมื่อพบว่าตนเองสอนแล้วนักเรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้ ครูจะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ และนำไปปรับปรุงการสอนของตนเองในครั้งต่อไป จึงพิจารณาได้ว่า ครูเกิดการยอมรับและนำไปสู่การค้นหาคำรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ผู้วิจัยได้สังเกตพบปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มีนักเรียนชั้นประถมศึกษา 1 คน เป็นเด็กพิเศษที่มีปัญหาในการไม่สนใจเรียน ไม่เชื่อฟังคำสั่งหรือจะเดินจากห้องเรียนเมื่อไม่พอใจครู ซึ่งครู L ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆครั้งนี้ ไม่ให้ความสนใจกับนักเรียนคนนี้ มักจะบอกกับผู้วิจัยว่า ไม่อยากยุ่ง สอนอะไรก็ไม่เอา ไม่สนใจ ในระหว่างเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูๆ ผู้ชี้แนะได้ให้ครู L หาสาเหตุของนักเรียนคนนี้ว่าเกิดจากอะไร จึงพบว่า ปัญหาเกิดจากการที่นักเรียนขาดความรัก ครูทุกคนจึงปรับพฤติกรรมของตนเองกับนักเรียนคนนี้ทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเองเริ่มสนใจการเรียนมากขึ้น ไม่เดินออกจากห้องเรียนโดยไร้จุดหมาย ส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้นว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมีหลายสาเหตุและต้องช่วยกันแก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยสรุปว่า ครูสามารถเข้าใจการกระทำของนักเรียนที่นักเรียนแสดงออก นำไปสู่การหาสาเหตุของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนที่ตนเองพบและนำมาปรับปรุงซึ่งส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเองด้วย

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากบันทึกหลังการสอน นักเรียนชั้น ป.4

ผู้วิจัยได้ศึกษาบันทึกหลังการสอนของครู L หลังการเข้าร่วมกระบวนการ ชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครุฑ พบว่า “จากการสอนในครั้งนี้นี้ ครูให้นักเรียนมีบทบาทมากขึ้น ให้นักเรียนได้คิดต่อยอดจากความรู้ที่ให้นักเรียนไปค้นคว้าเพิ่มเติมจากสัปดาห์ก่อน เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้พูด อธิบายในสิ่งที่ค้นคว้ามานำ จึงทำให้เห็นมุมมองความคิดของนักเรียนมากขึ้น”

วิเคราะห์และสรุปได้ การจัดการเรียนการสอนของครูเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูเกิด ความคิดที่จะต้องส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองนอกเหนือไปจากความรู้ที่ครูเป็นผู้หา ให้ โดยครูเกิดความเชื่อว่านักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองได้

### 13. ครู M

ครู M : การคิดแต่ไม่ทำทันที

ผู้ชี้แนะ : ครูทำอย่างไร

ครู M : ศึกษาหลักสูตรแล้วนำมาปรับการสอน รวมไปถึงการวัดผลหลังการสอน ที่หลากหลายข้อค้นพบที่ได้ ได้การสอนขึ้นมาใหม่ที่ดีกว่าเดิม เด็กก็ได้มากขึ้น รวมทั้งการลงมือทำทันทีทำ ให้เห็นผลที่เกิดจากนักเรียนเป็นภาพประจักษ์ที่ทำให้เรารู้ถึงผลที่เกิดขึ้น

จากบทสนทนา ครู M รู้แล้วว่า การคิดอะไรแล้วลงมือทำทันทีจะช่วยให้การสอนของครูมี ความสำเร็จได้ โดยเริ่มจากตัวครู ต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นครูที่มีความกระตือรือร้น คิดได้ทำทันที มีการ เตรียมตัวก่อนสอนทุกครั้ง รวมถึงการเตรียมการวัดและประเมินผลนักเรียนด้วย พิจารณาได้ว่า ครู M ซึ่งก่อน เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครุฑ เป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่าง จำกััด สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้

ถ้าพิจารณาในรายด้านตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพตนเองในฐานะครู

ข้อมูลจากการสะท้อนคิดของครู M “การพัฒนาครั้งนี้ ทำให้ได้มองเห็นจุดด้อยของตัวเอง มากยิ่งขึ้น เป็นคนที่คิดแต่ยังไม่ทำจนเป็นปกติ เนื่องจากคิดว่ายังไม่ต้องทำได้เพราะไม่ได้เด็ตร้อนอะไรถ้า จะยังไม่ทำในสิ่งที่คิดไว้ ในการจัดการเรียนการสอนก็เหมือนกัน รู้ว่าการเป็นครูจะต้องเข้าใจหลักสูตร เนื้อหา ตัวชี้วัด แต่คิดว่ายังไม่ต้องทำได้ ไว้ปิดเทอมค่อยทำ ตอนนั้นก็สอนไปตามคู่มือก่อนแต่หลังจากเข้า กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูแล้ว พบว่าถ้าตนเองลงมือทำการสอนน่าจะมีความราบรื่นและ นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น จึงนำมาปรับตนเองในการที่คิดแล้วต้องลงมือทำทันที โดยในช่วงแรกผู้ชี้แนะทำ หน้าที่ในการควบคุมเวลา กำหนดเวลาและให้ครูนำเสนอสิ่งที่ไปศึกษามาและนำมาปรับใช้ในห้องเรียน จนตัว ครูได้ข้อเรียนรู้ว่าต้องทำให้การทำงานของตนเองเป็นไปอย่างมีคุณภาพมากกว่าที่เป็นอยู่”

จากข้อมูลการสะท้อนของ ครู M และการสังเกตการสอนของผู้วิจัย พบว่า ครูมีการ เปลี่ยนแปลงตนเองเป็นคนที่มีความใฝ่รู้มากขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของตน

2) ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

จากตัวอย่างการสะท้อนของครู M

“หลังจากผ่านกระบวนการนี้แล้วมุมมองแง่คิดที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนเปลี่ยนไป เข้าใจนักเรียนมากขึ้น ได้เรียนรู้วิธีการสอนที่หลากหลาย นำไปสู่การปรับเปลี่ยนตนเอง”

ผู้วิจัยได้ สังเกตการสอนของครู M พบว่า พฤติกรรมในการสอนของครู M เป็นไป ลักษณะที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น ให้นักเรียนทำกิจกรรมมากขึ้น ไม่ได้ใช้หนังสือเรียนเป็น หลักในการสอน เริ่มที่จะทำความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น

สรุปได้ว่า ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญาของนักเรียนทำให้แต่ละ คนมีความแตกต่างกัน จึงจัดการสอนที่สอดคล้องกับนักเรียนมากขึ้น

3) ด้านแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ข้อมูลจากแบบสะท้อนคิด

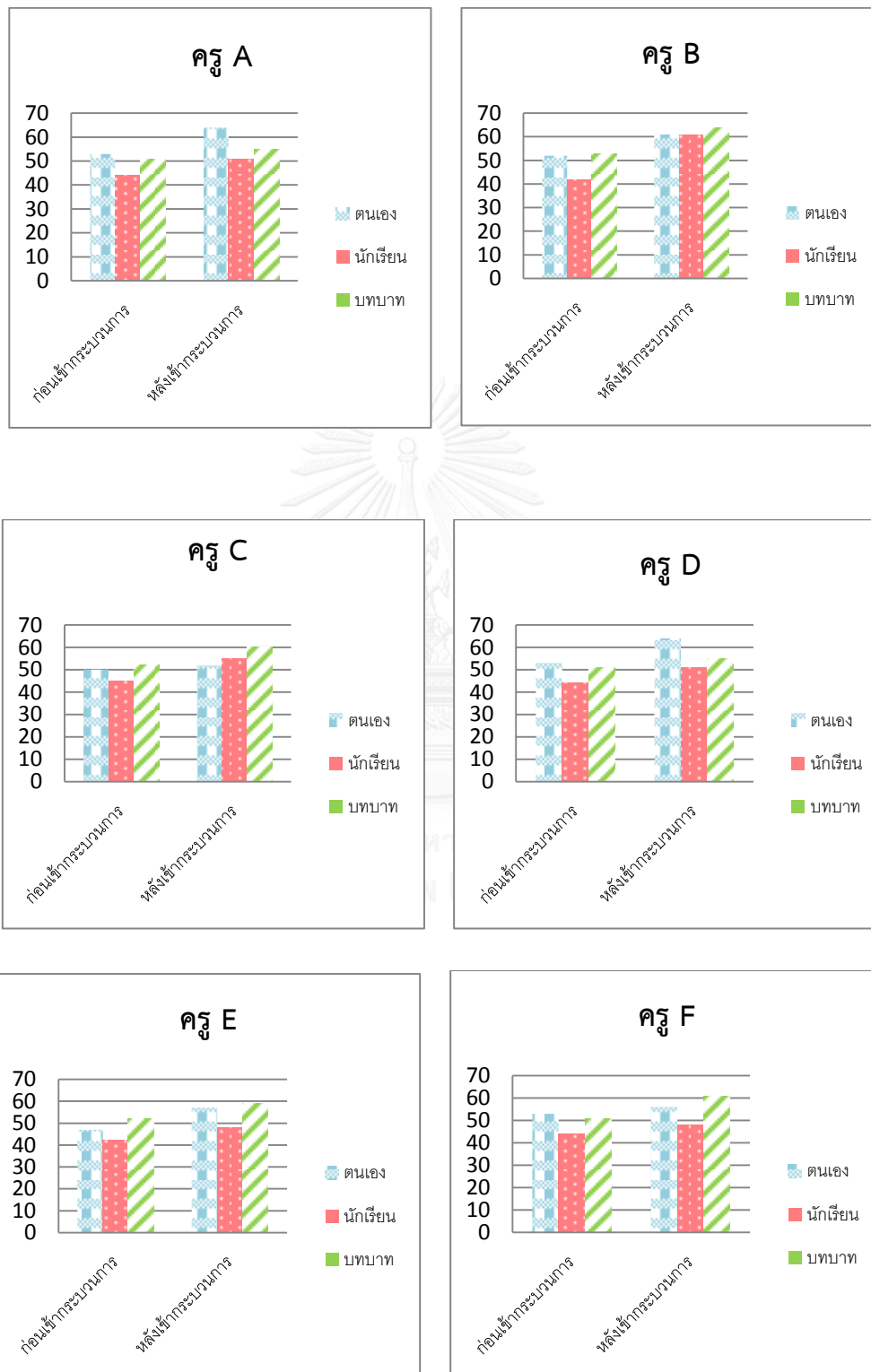
“หลังจากการเข้ากระบวนการมีข้อดีที่เกิดขึ้นหลายอย่าง เช่น ทำให้รู้จักความเป็นครูมากขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนความคิดหรือความรู้ของครู ได้เรียนรู้วิธีการสอนที่หลากหลายที่เหมาะสมกับนักเรียน ได้เรียนรู้ว่าตนเองสามารถหาวิธีการที่ดีกว่าในหนังสือที่นำมา”

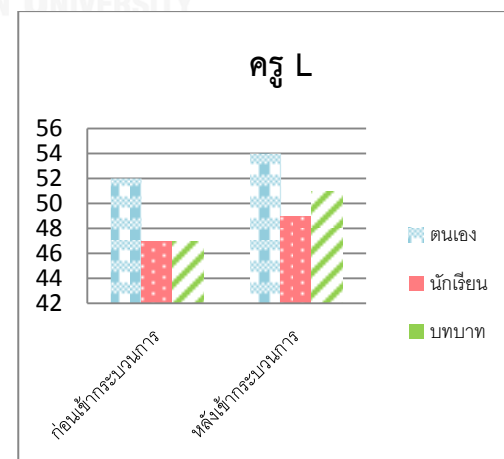
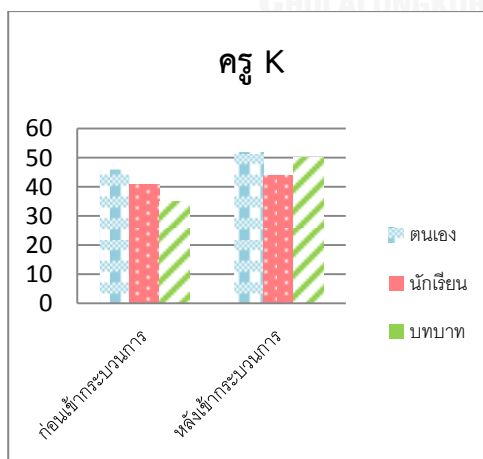
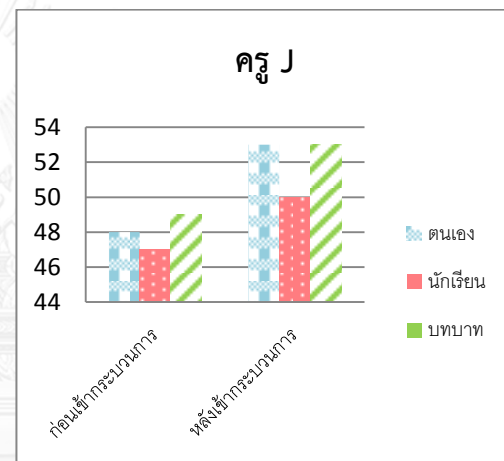
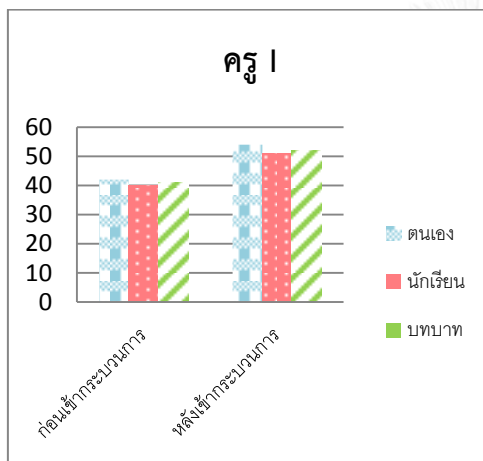
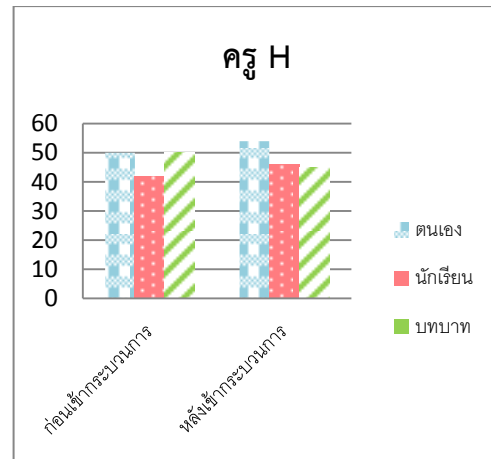
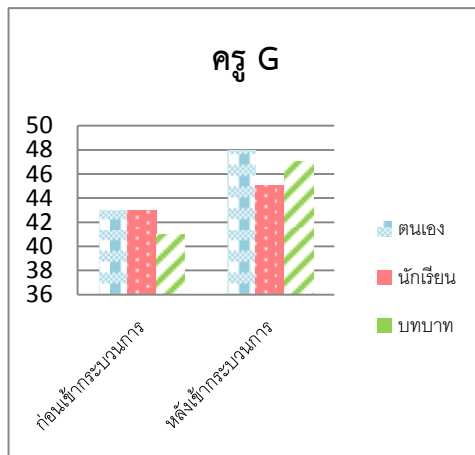
วิเคราะห์และสรุปได้ว่า ครูมีการตระหนักถึงหน้าที่ บทบาท และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของตนมากขึ้น เห็นได้จากการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง รวมทั้งการดำเนินการสอนต้องให้เหมาะสมกับนักเรียน

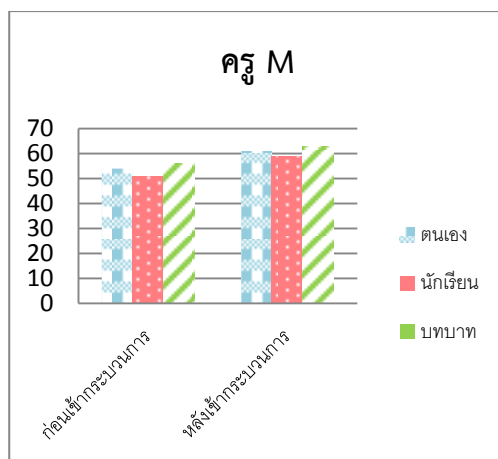
จากข้อมูลครูกลุ่มเป้าหมาย สรุปได้ว่า ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพตนเองในฐานะครู ด้านแนวความคิดหรือกลุ่มของความคิดที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครูทำให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนได้ทุกคน เนื่องด้วยกระบวนการนี้เป็นการที่สร้างให้ครูพัฒนาตนเองและครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถดำเนินงานตามกระบวนการได้และแสดงผลการปรับเปลี่ยนได้ทุกด้านครบทุกคน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แสดงผลด้วยแผนภูมิ โดยจำแนกเป็นรายบุคคลได้ดังนี้

ภาพที่ 12 ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูจำแนกรายบุคคล







จากข้อมูลภาพที่ 12 เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นรายบุคคล พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณา พบว่า ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนทุกคน ซึ่งครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นชุดความคิดเติบโต ได้แก่ ครู A ครู B ครู C ครู E ครู F และครู M ยกเว้นครู D ซึ่งเป็นครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่เป็นชุดความคิดเติบโตอยู่แล้ว และครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด ได้แก่ ครู G ครู H ครู I ครู J ครู K และครู L

อย่างไรก็ตาม ครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะ เพื่อปรับชุดความคิดครูฯ แม้ว่าครูบางคนจะยังมีความคิดบางอย่างยังจำกัดอยู่

2. การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนในด้านความคิดเติบโตกับด้านชุดความคิดจำกัด

เมื่อพิจารณา พบว่า ครูที่มีค่าคะแนนชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นที่สุด คือ ครู A มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 17 คะแนน ตามด้วย ครู E ค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 15 คะแนน และครู I เพิ่มขึ้น 13 คะแนน ส่วนครูที่มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ ครู M เพิ่ม 1 คะแนน ครูที่มีชุดความคิดจำกัดลดลง โดยการสังเกตจากค่าคะแนนในข้อชุดความคิดจำกัดมีเพิ่มมากขึ้น คือ ครู B มีคะแนนเพิ่มขึ้น 33 คะแนน ครู I และครู D เพิ่มขึ้นเท่ากันคือ 19 คะแนน และครูที่มีชุดความคิดจำกัดเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ครู H และครู K เพิ่มขึ้นเพียง 1 คะแนนเท่านั้น และครู J เป็นครูที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในชุดความคิดจำกัด คือ ได้ค่าคะแนนเท่าเดิม



3. การเปลี่ยนแปลงของครูในชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู พบว่า ครูที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านชุดความคิด มากที่สุด คือ ครู I โดยครู I มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 12 คะแนน ครู A เพิ่มขึ้น 11 คะแนน และครู E เพิ่มขึ้น 10 คะแนน ครูที่มีชุดความคิด เปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดคือ ครู M เพิ่มขึ้น 1 คะแนน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู พบว่า ครูที่มีการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด คือ ครู B มีค่าคะแนนที่เปลี่ยนไปคือ 19 คะแนน และครูที่มีการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุดคือ ครู L มีคะแนนเพิ่มขึ้น 2 คะแนน

ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้น เรียน พบว่า ครูที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ครู K มีคะแนนเพิ่มขึ้น 15 คะแนน ครูที่ไม่มีคะแนน เปลี่ยนแปลง คือ ครู M และครู H เป็นครูที่มีค่าคะแนนลดลง 5 คะแนน

4. การเปรียบเทียบรายด้านกับชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบด้านชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน ชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน ไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คือ ครู D และ ครู K

องค์ประกอบชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มขึ้น 12 คน และค่าคะแนนชุดความคิดเติบโตลดลง 1 คน คือ ครู L ชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน ไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คือ ครู G และ ครู K

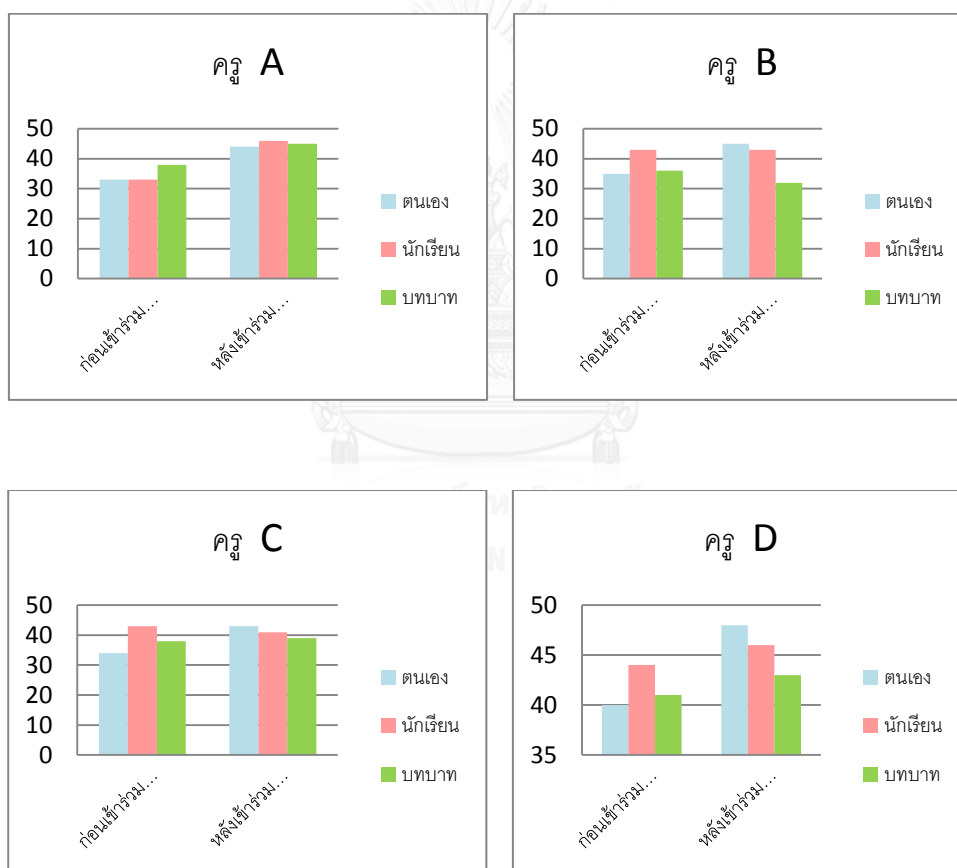
องค์ประกอบชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียน

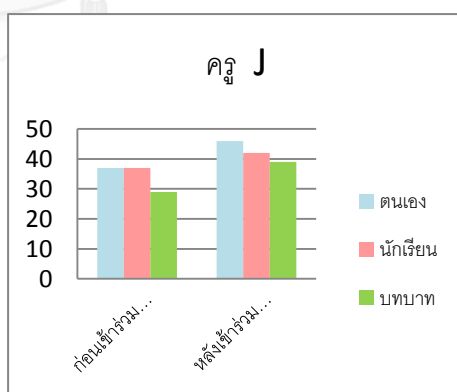
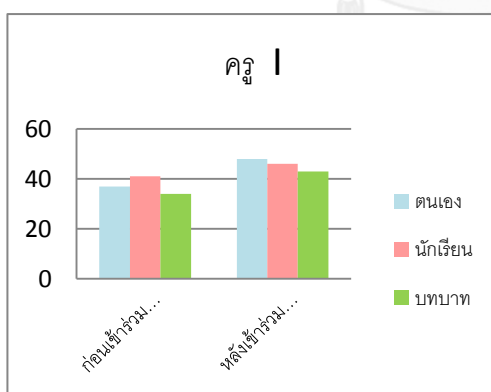
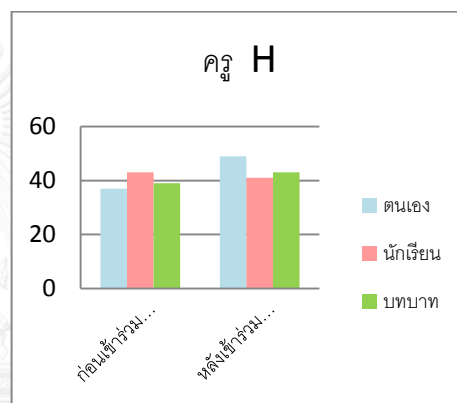
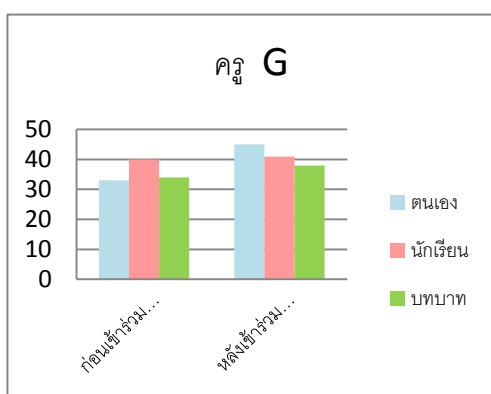
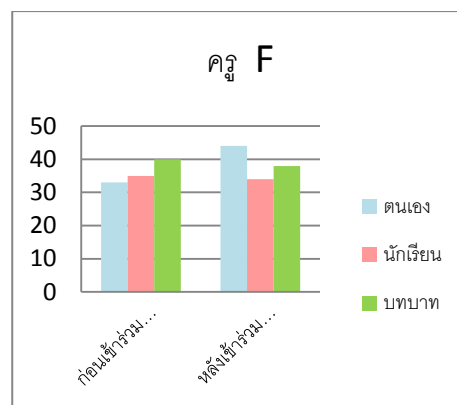
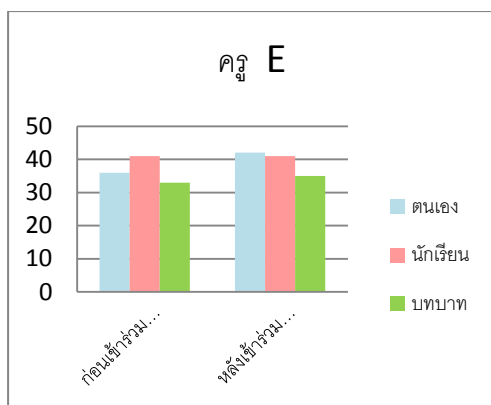
ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มขึ้น 9 คน ค่าคะแนนชุดความคิดเติบโตลดลง 1 คน คือ ครู H และมีครูที่ไม่เปลี่ยนแปลง 3 คน เพราะได้ค่าคะแนนเต็ม คือ ครู B ครู D และครู M ส่วนคะแนนชุด ความคิดจำกัดลดลง 10 คน ไม่เปลี่ยนแปลง 1 คน คือ ครู D และ ครูมีคะแนนชุดความคิดจำกัด เพิ่มขึ้น คือ ครู A และครู H

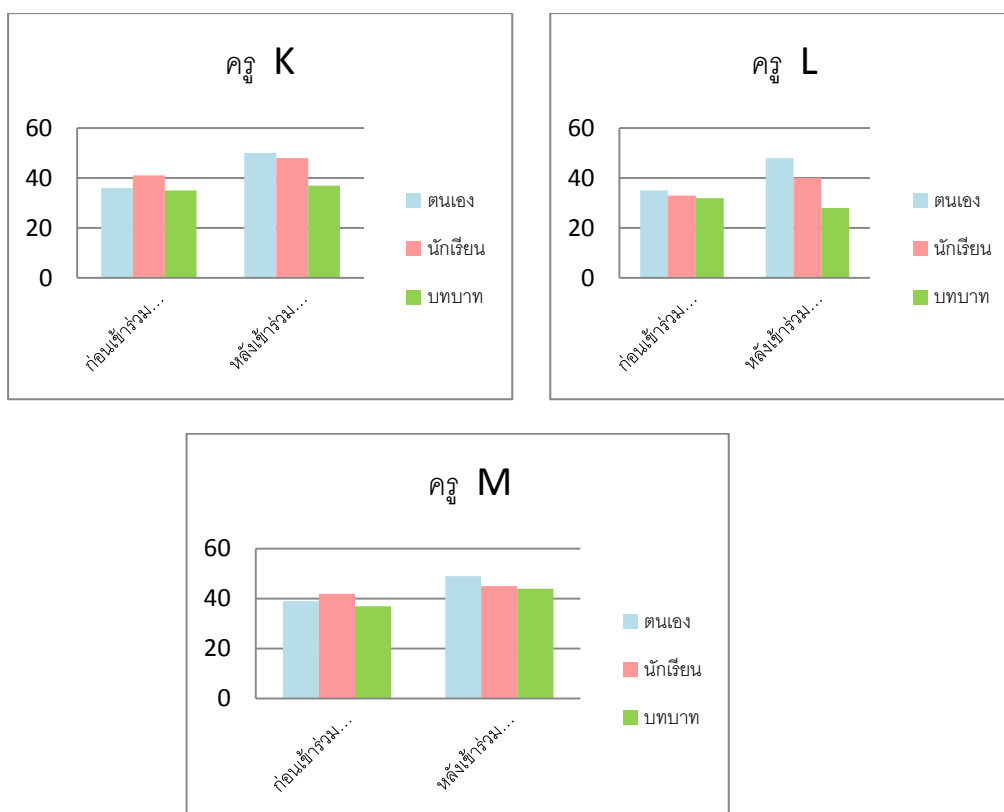
จากข้อมูลสรุปได้ว่า กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯครู ครูที่มีชุดความเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด ได้แก่ ครู G ครู H ครู I ครู J ครู K และครู L และเมื่อพิจารณา พบว่า ความคิดบางอย่างจำกัดของครูจะเป็นความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านที่ 2 และองค์ประกอบด้านที่ 3

แสดงผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้ง 3 องค์ประกอบ แสดงดังต่อไปนี้

ภาพที่ 13 ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้ง 3 องค์ประกอบ







เมื่อพิจารณาข้อมูล พบว่า องค์กรประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน  
ฐานะครู พบว่า ครูทุกคน มีการเปลี่ยนแปลงความถี่ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

องค์กรประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู พบว่า ครูจำนวน  
8 คน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน และมีครู 5 คนไม่เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานใน  
การสอน ได้แก่ ครู B ครู C ครู E ครู F และครู H

องค์กรประกอบด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อ  
พฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้น  
เรียน ครู 10 คน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน และมี ครู 3 คน ไม่เปลี่ยนแปลงการ  
ปฏิบัติงานในการสอน คือ ครู B ครู F และครู L

จากข้อมูลสรุปได้ว่า กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯครู สามารถปรับเปลี่ยนการ  
ปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู ได้ดีที่สุดในอันดับ  
1 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการ

เรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นอันดับที่ 2 และด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครูเป็นอันดับที่ 3

ผลจากการพัฒนาตามองค์ประกอบชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ผู้วิจัยพบว่า เมื่อครูทุกคนได้ดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูแล้ว ครูที่เข้าร่วมกระบวนการนี้ มีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับตนและนักเรียนเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อแนวคิดและพฤติกรรมเกี่ยวบทบาท หน้าที่ในการเป็นครูของตนที่แสดงออกระหว่างการสอนก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเช่นกัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนของตัวครูนั้นมีความราบรื่นมากขึ้นและส่งผลไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนได้มากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูนี้ สามารถทำให้ครูรับรู้มุมมองทางความคิดของตนเองรวมถึงมองเห็นพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาทำให้ครูเรียนรู้ว่าความรู้ ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลไปที่การเป็นครูนั้นจะต้องพร้อมต่อการพัฒนาตนเองเสมอ

นอกจากข้อเรียนรู้ข้างต้นแล้ว สิ่งที่ครูเองได้เรียนรู้เพิ่มที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

1. ครูเกิดยอมรับและมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

ข้อสังเกตที่แสดงได้อย่างชัดเจนในกลุ่ม คือ การจัดการเรียนการสอนจะทำในลักษณะของต่างคนต่างสอน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ แต่หลังจากเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูแล้ว มีมุมมองและพฤติกรรมใหม่ ๆ ของครูเกิดขึ้นในโรงเรียน อาทิ

ครู B “ครู E สอนให้เป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน มีมารยาท ให้มองเห็นปัญหาของเด็กทำให้เราเข้าใจว่าการเป็นครูต้องเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เมื่อก่อนครู E ก็ไม่เคยบอกอะไร เพราะไม่ค่อยได้คุยกัน”

ครู F “การจะเข้าใจผู้อื่นได้นั้นต้องเรียนรู้บุคคลอื่น อย่าเพิ่งด่วนสรุปความจากสิ่งที่ตนเห็นเท่านั้น”

ครู A “การมีผู้ชี้แนะมาแนะนำทำให้พฤติกรรมการสอนดีขึ้น ไม่ได้มาเพิ่มงานให้ แต่มาช่วยในเราจัดการชีวิตได้ดีขึ้น ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระ ซึ่งตอนแรกคิดว่าจะมาทำไม อีกแล้วหรือ ชั้นจะต้องทำอะไรอีก น่าเบื่อ แต่ตอนนี้คิดว่า เป็นประโยชน์มาก”

## 2. ครูเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันนำมาสู่การพัฒนาตนเอง

ครูเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันรวมทั้งจากผู้ชี้แนะ ทำให้ครูเกิดมุมมองของการทำงานของตนเองต่างไปจากเดิม อาทิ

ครู G เล่าให้ผู้วิจัยฟัง “ตนเองได้นำปัญหาที่พบในการสอนมาปรึกษากันเพื่อปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนกับเพื่อนครูจากที่เมื่อก่อนไม่เคยคุยกันเรื่องนี้ทำให้เกิดมุมมองในการพัฒนานักเรียนจากประสบการณ์ของครูคนอื่น”

ครู K “ผมเพิ่งเป็นครูมาไม่นาน เคยคิดเหมือนกันว่าการเป็นครูก็คงเหมือนที่ที่เราเคยเรียนศิลปะมา คือ ซ้อมบ่อยๆ เดียวก็ได้เอง แต่พอมาสอนนักเรียนให้ทำบ่อยๆ นักเรียนก็เบื่อ แลบางคนไม่ทำอีก เราก็ไม่ได้ทำอะไรเพราะ คิดว่าไม่เป็นไร แต่เมื่อผู้ชี้แนะให้ข้อคิดว่าการให้นักเรียนทำงาน คือ การฝึกความรับผิดชอบให้กับนักเรียนทางหนึ่ง เราจะทำเป็นไม่มีอะไรเกิดขึ้นไม่ได้ จึงได้ข้อคิดว่า ตนเองเป็นครู ต้องสอนความรับผิดชอบให้กับนักเรียน ไม่ได้เป็นศิลปินที่นึกอยากทำก็ทำ ไม่อยากทำก็ไม่ต้องทำ ซึ่งส่งผลไปที่ตนเองเหมือนกันว่าเราต้องพัฒนาตนเองในเรื่องการเข้าใจถึงการเป็นครูให้มากขึ้น อ้างว่าสอนไม่เป็นก็คงไม่ได้”

### 3.2 ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายใน

#### ภาพรวม

การศึกษาผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนจากผลคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ของครูผู้ร่วมการวิจัยจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น นำเสนอให้หัวข้อดังนี้

- 1) ผลคะแนนชุดความคิดทั่วไป
- 2) ผลคะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ผลคะแนนแยกตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน
- 4) ผลคะแนนจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน
- 5) สรุปผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัยใน

#### ภาพรวม

นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 1) ผลคะแนนชุดความคิดทั่วไป

ผลคะแนนชุดความคิดทั่วไปก่อนและหลังของครูที่เข้าร่วมกระบวนการ เพื่อเก็บเป็นข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละคนในการกำหนดการชี้แนะ และเพื่อดูผลว่ามีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดทั่วไปอย่างไร

ตารางที่ 11 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

รายชื่อครู	ชุดความคิดทั่วไป	
	ก่อนเข้ากระบวนการ	หลังเข้ากระบวนการ
1. A	39	48
2. B	39	42
3. C	38	40
4. D	47	48
5. E	32	41
6. F	39	43
7. G	32	41
8. H	36	40
9. I	37	51
10. J	28	41
11. K	33	44
12. L	31	39
13. M	46	53

**หมายเหตุ** ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)  
 ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset)

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ครูกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีคะแนนสูงขึ้นผลการประเมินชุดความคิด  
ทั่วไป สามารถสรุปเป็นตารางที่แสดงผลร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 12 การสรุปข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเป็นร้อยละ

ชุดความคิด	ก่อนเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ	หลังเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ
ชุดความคิดเติบโต	2	15	4	30
ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิด บางอย่างยังจำกัด	4	31	9	69
ชุดความคิดจำกัดแต่ความคิด บางอย่างเติบโต	7	54	-	-
ชุดความคิดจำกัด	-	0	-	-

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ มีครู  
ที่มีชุดความคิดเติบโต จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ครูที่มีชุดความคิดเติบโตชุดความคิดเติบโต  
แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 31 ชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่าง  
เติบโต จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 54 แต่หลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด  
ครูฯ มีครูที่มีชุดความคิดเติบโต จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิด  
บางอย่างยังจำกัด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69

## 2) ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลคะแนนของครูที่เข้าร่วมกระบวนการจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
ดังนี้

1. ผลคะแนนรวมแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครู  
แสดงผลดังนี้



ตารางที่ 13 ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งฉบับ

รายชื่อครู	คะแนนชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน	
	ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ	หลังเข้าร่วมกระบวนการ
A	148	170
B	147	186
C	147	168
D	161	183
E	141	164
F	148	165
G	127	148
H	142	146
I	123	157
J	144	156
K	132	146
L	146	154
M	156	161

**หมายเหตุ** ค่าคะแนนระหว่าง 210- 158 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 157 – 105 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ยังมี  
ความคิดบางอย่างจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 104 - 53 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่มีความคิด  
บางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 52 - 0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed mindset)

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ครูที่เข้าร่วมกระบวนการมีค่าคะแนนชุดความคิดด้านการจัดการ  
เรียนการสอนสูงขึ้นทุกคน สามารถสรุปเป็นตารางที่แสดงผลร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 14 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นร้อยละ

ชุดความคิด	ก่อนเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ	หลังเข้าร่วม กระบวนการ	ร้อยละ
ชุดความคิดเติบโต	1	8	7	54
ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิด บางอย่างยังจำกัด	12	92	6	46
ชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่าง เติบโต	-	0	-	0
ชุดความคิดจำกัด	-	0	-	0

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ มีครูที่มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีชุดความคิดเติบโต 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโตและชุดความคิดจำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะปรับเพื่อชุดความคิด ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวน 7 คน และชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัด จำนวน 6 คน ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโตและชุดความคิดจำกัด

จากข้อมูลดังกล่าวนำมาเปรียบเทียบคะแนนชุดความคิดที่เป็นชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้ดังนี้

## 2. ผลคะแนนรวมแยกระหว่างชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด

ผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยแยกเป็นคะแนนชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัดเพื่อแสดงให้เห็นภาพระหว่างชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัดในภาพรวมของครูแต่ละคนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ทำให้เห็นภาพการปรับเปลี่ยนของครูเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สามารถแสดงได้ดังนี้

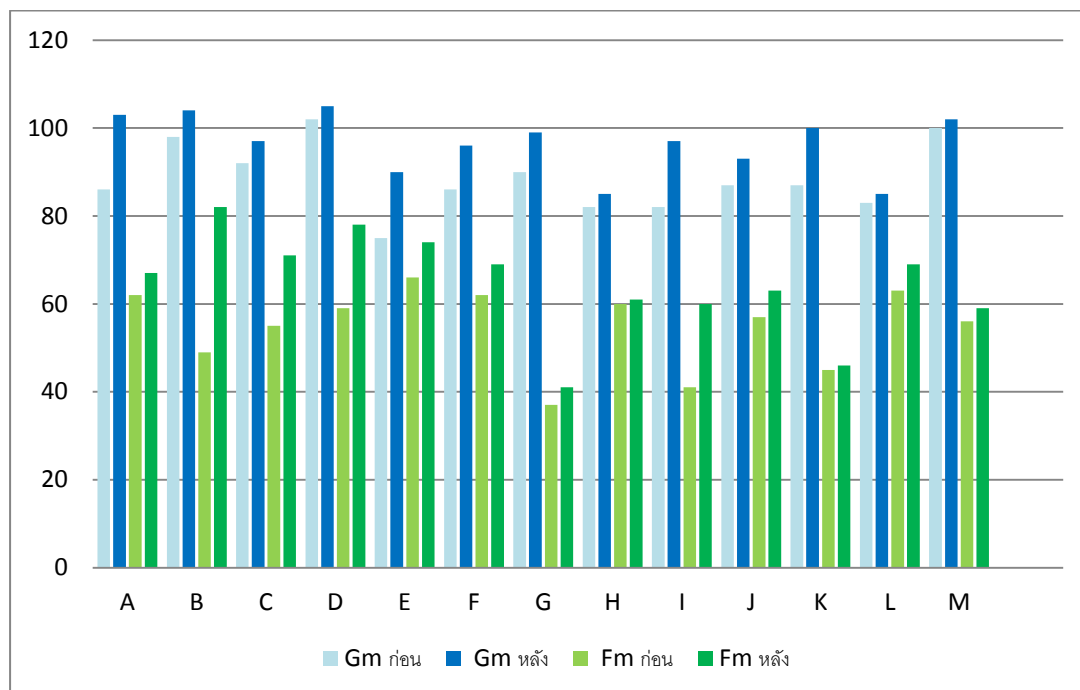
ตารางที่ 15 ผลคะแนนแยกระหว่างชุดความคิดเติบโตกับชุดความคิดจำกัดจากแบบวัดชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน

ชื่อครู	ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน		ชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน	
	Growth mindset		Fixed mindset	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
A	86	103	62	67
B	98	104	49	82
C	92	97	55	71
D	102	105	59	78
E	75	90	66	74
F	86	96	62	69
G	90	99	37	41
H	82	85	60	61
I	82	97	41	60
J	87	93	57	63
K	87	100	45	46
L	83	85	63	69
M	100	102	56	59

หมายเหตุ ระดับค่าคะแนนที่เป็นชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) ถ้าคะแนนมากขึ้น หมายถึง ชุดความคิดจำกัดมีค่าระดับน้อยลง

จากตารางที่ 15 สามารถนำเสนอข้อมูลผลการผลการปรับชุดความคิดด้วยแผนภูมิแท่ง เพื่อให้เห็นภาพของการของการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ภาพที่ 14 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มตัวอย่าง



หมายเหตุ ระดับค่าคะแนนที่เป็นชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) ระดับค่าคะแนนมาก หมายถึง ชุดความคิดจำกัดมีค่าน้อยลง

GM หมายถึง ชุดความคิดเติบโต (growth mindset)

FM หมายถึง ชุดความคิดจำกัด (fixed mindset)

จากภาพที่ 14 แสดงว่า ครูทุกคนมีค่าคะแนนของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นทุกคน และครูทั้ง 13 คน มีค่าคะแนนชุดความคิดจำกัดมากขึ้น แสดงว่าครูทุกคนมีชุดความคิดจำกัดลดลง

## 3) ผลคะแนนแยกตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยวิเคราะห์คะแนนจากการตรวจสอบชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน คือ องค์ประกอบที่ 1 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู องค์ประกอบที่ 2 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู และองค์ประกอบที่ 3 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 16 ผลค่าคะแนนจากแบบชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแยกตามองค์ประกอบ

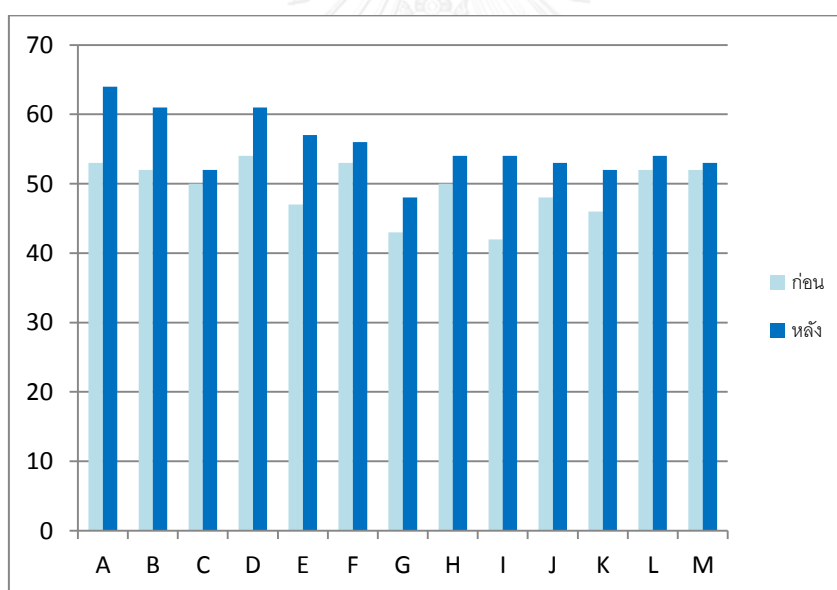
ชื่อครู		คะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน					
		ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู		ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู		ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	
		ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
1.	A	53	64	44	51	51	55
2.	B	52	61	42	61	53	64
3.	C	50	52	45	55	52	60
4.	D	54	61	51	59	56	63
5.	E	47	57	42	48	52	59
6.	F	53	56	44	48	51	61
7.	G	43	48	43	45	41	47
8.	H	50	54	42	46	50	45
9.	I	42	54	40	51	41	52
10.	J	48	53	47	50	49	53
11.	K	46	52	41	44	35	50
12.	L	52	54	47	49	47	51
13.	M	52	53	48	52	56	56

จากตารางที่ 16 แสดงว่า องค์กรประกอบที่ 1 ครูมีคะแนนชุดความคิดหลังเข้าร่วมกระบวนการสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการทุกคน องค์กรประกอบที่ 2 ครู 12 คน มีคะแนนชุดความคิดหลังเข้าร่วมกระบวนการสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการ และมีครู 1 คน มีคะแนนชุดความคิดหลังเข้าร่วมกระบวนการลดลงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการ องค์กรประกอบที่ 3 ครู 10 คน มีคะแนนชุดความคิดหลังเข้าร่วมกระบวนการสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ครู 1 คน มีค่าคะแนนไม่เปลี่ยนแปลง และมีครู 1 คน มีคะแนนชุดความคิดหลังเข้าร่วมกระบวนการลดลงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

จากตารางที่ สามารถนำเสนอข้อมูลผลการผลการปรับชุดความคิดตามองค์กรประกอบด้วยแผนภูมิแท่งเพื่อให้เห็นภาพของการของการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

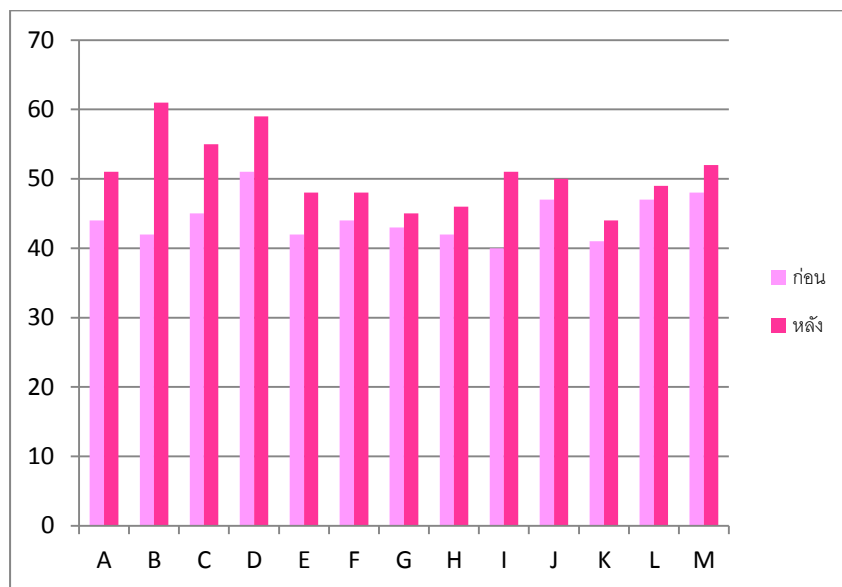
ภาพที่ 15 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์กรประกอบ

#### 1. ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู



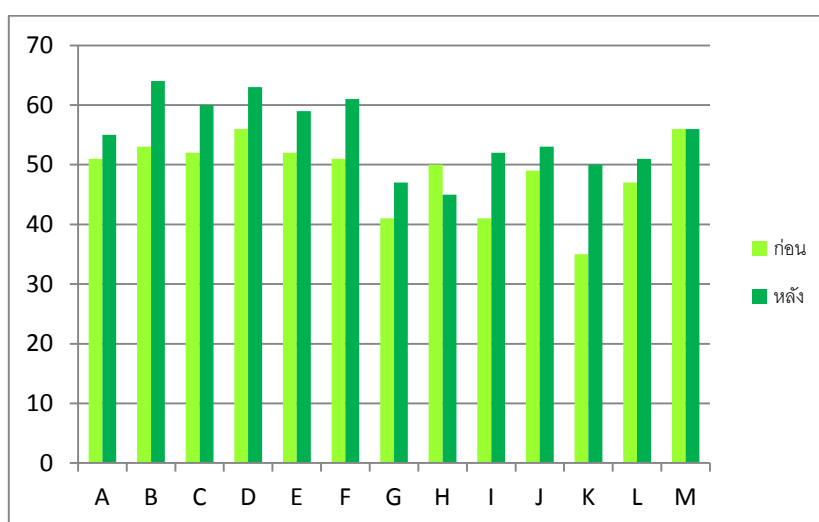
จากแผนภาพที่ 15 พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีคะแนนชุดความคิดตามองค์กรประกอบที่ 1 สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ทุกคน

ภาพที่ 16 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์ประกอบ 2 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู



จากแผนภาพที่ 16 พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูทุกคนมีคะแนนชุดความคิดตามองค์ประกอบที่ 2 สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

ภาพที่ 17 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแยกตามองค์ประกอบ 3 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะทีครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน



จากแผนภาพที่ 17 พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีคะแนนชุดความคิดตามองค์ประกอบที่ 3 สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จำนวน 11 คน มีครู 1 คนที่ค่าคะแนนหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และมีครู 1 คนที่ค่าคะแนนไม่เปลี่ยนแปลง

จากผลตามองค์ประกอบทั้ง 3 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูนั้นสามารถปรับชุดความคิดตามองค์ประกอบที่ 1 ได้ทุกคน ส่วนในองค์ประกอบที่ 2 และ 3 นั้น ยังไม่สามารถปรับชุดความคิดได้ทุกคน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าคะแนนตามชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนตามองค์ประกอบแยกเป็นชุดความคิดคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด เพื่อแสดงให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นดังนี้



ตารางที่ 17 คะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลัง จำแนกรายด้านและชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด

ชื่อครู		คะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน											
		ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู		ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู		ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน							
		ก่อน <sup>1</sup>		หลัง <sup>2</sup>		ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
		GM <sup>3</sup>	FM <sup>4</sup>	GM	FM	GM	FM	GM	FM	GM	FM	GM	FM
1. A		29	24	35	29	28	16	33	18	29	22	35	20
2. B		34	18	35	26	29	13	34	27	35	18	35	29
3. C		31	19	32	20	29	16	31	25	32	20	34	26
4. D		33	21	35	26	34	17	35	24	35	21	35	28
5. E		25	22	31	26	25	17	28	20	25	27	31	28
6. F		29	24	31	25	28	16	31	17	29	22	34	27
7. G		30	13	32	16	31	12	33	12	29	12	34	13
8. H		28	22	30	24	26	16	29	17	28	22	26	19
9. I		28	14	34	20	27	13	32	19	27	14	31	21
10. J		29	19	32	21	29	18	30	20	29	20	31	22
11. K		28	18	34	18	29	12	32	12	30	15	34	16
12. L		29	23	30	24	28	19	27	22	26	21	28	23
13. M		33	19	34	19	32	16	33	19	35	21	35	21

หมายเหตุ ระดับค่าคะแนนที่เป็นชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) ระดับค่าคะแนนมากหมายถึง ชุดความคิดจำกัดมีค่าระดับน้อย

<sup>1</sup> คะแนนก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯครู

<sup>2</sup> คะแนนหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯครู

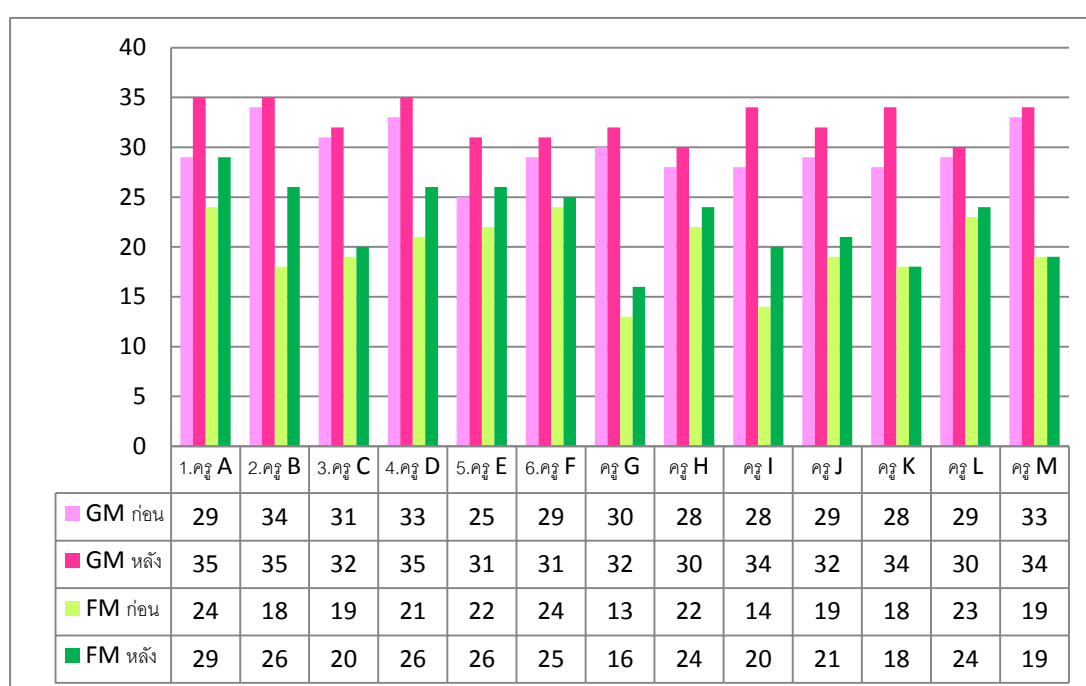
<sup>3</sup> GM หมายถึง ชุดความคิดเติบโต (growth mindset)

<sup>4</sup> FM หมายถึง ชุดความคิดจำกัด (fixed mindset)

จากตารางที่ 17 สามารถนำเสนอข้อมูลผลการปรับชุดความคิดตามองค์ประกอบด้วย แผนภูมิแท่งเพื่อให้เห็นภาพของการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 1 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู

ภาพที่ 18 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู



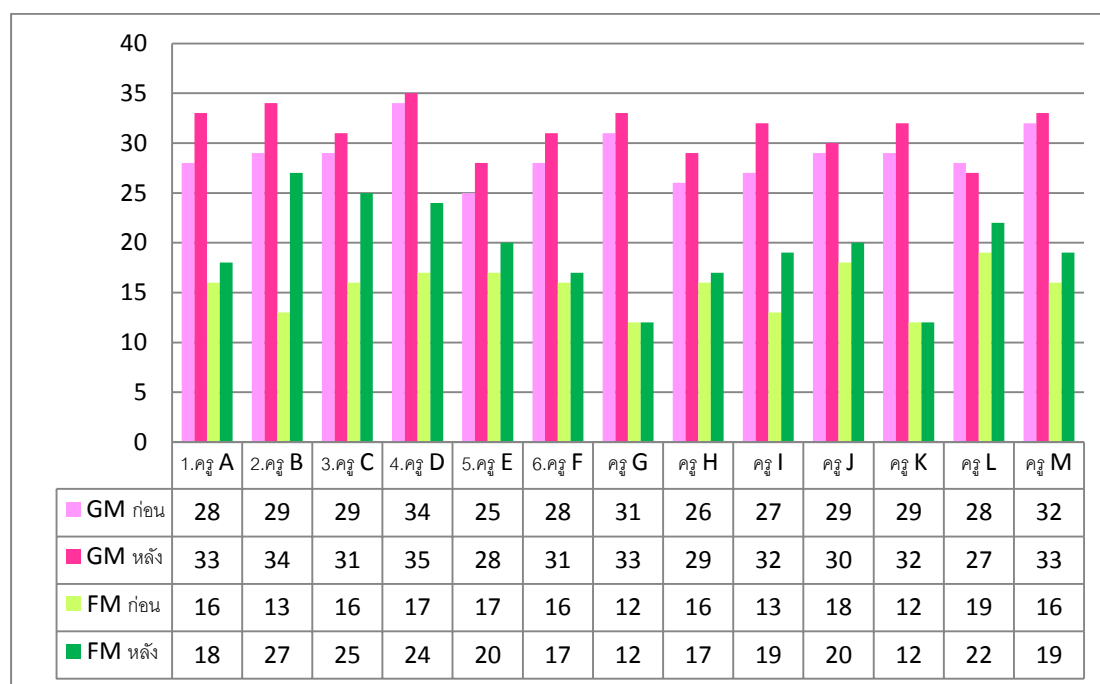
หมายเหตุ ระดับค่าคะแนนที่เป็นชุดความคิดจำกัด (fixed mindset) คะแนนมาก หมายถึง ชุดความคิดจำกัด ลดลง

จากแผนภาพที่ 18 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯสามารถช่วยพัฒนาแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของตนเองในฐานะครู ได้ดังนี้

ผลการประเมินชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูจำนวน 13 คนที่ได้รับการประเมิน ชุดความคิดทั้ง 2 ครั้ง พบว่า ครูทุกคนมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 และครูที่มี ชุดความคิดที่จำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16

องค์ประกอบที่ 2 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู

ภาพที่ 19 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน

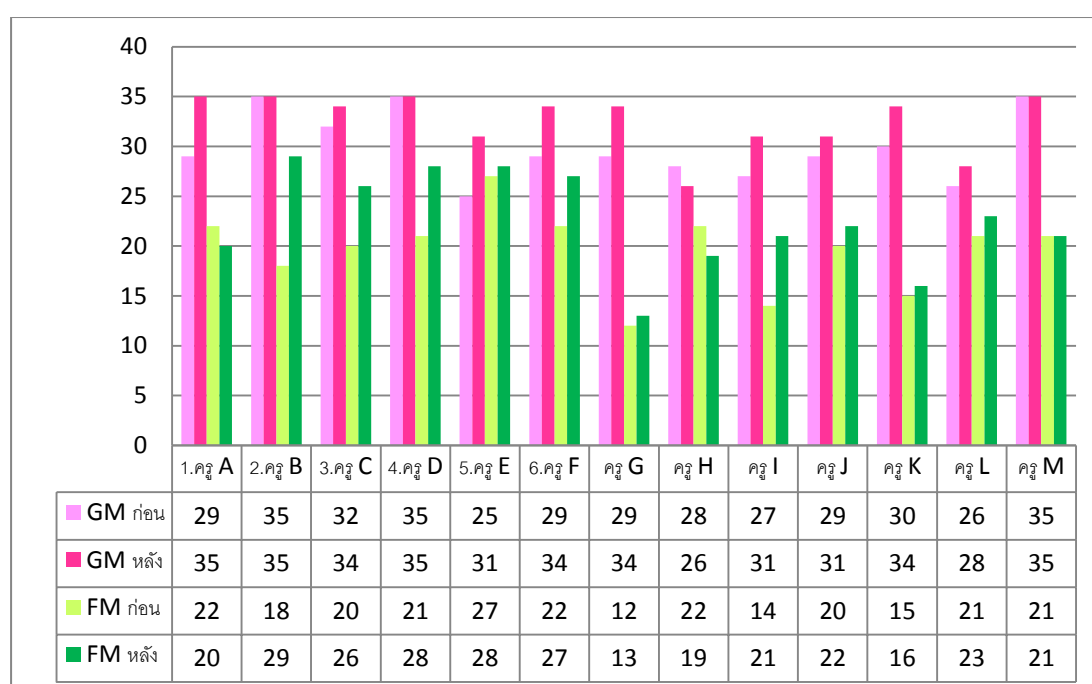


จากแผนภาพที่ 19 แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ สามารถช่วยพัฒนาแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน ได้ดังนี้

ผลการประเมินชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูจำนวน 13 คนที่ได้รับการประเมินชุดความคิดทั้ง 2 ครั้ง พบว่า ครู 12 คนมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 93 มีครู 1 คนชุดความคิดเติบโตลดลง คิดเป็นร้อยละ 7 และมีครูที่มีชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16

องค์ประกอบที่ 3 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ยังแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ภาพที่ 20 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ยังแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน



จากแผนภาพที่ 20 แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯสามารถช่วยพัฒนาแนวความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ยังแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้ดังนี้

ผลการประเมินชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูจำนวน 13 คนที่ได้รับการประเมินชุดความคิดทั้ง 2 ครั้ง พบว่า ครู 10 คนมีชุดความคิดเติบโตเพิ่ม คิดเป็นร้อยละ 78 ครู 2 คน ไม่เปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 15 และมีครู 1 คน ชุดความคิดเติบโตลดลง คิดเป็นร้อยละ 7 และมีครูที่มีชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

## 4) ผลคะแนนจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน

ผลคะแนนรวมก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จากแบบปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนถึงความถี่ในการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนในระหว่างการจัดการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครูที่เข้าร่วมกระบวนการ

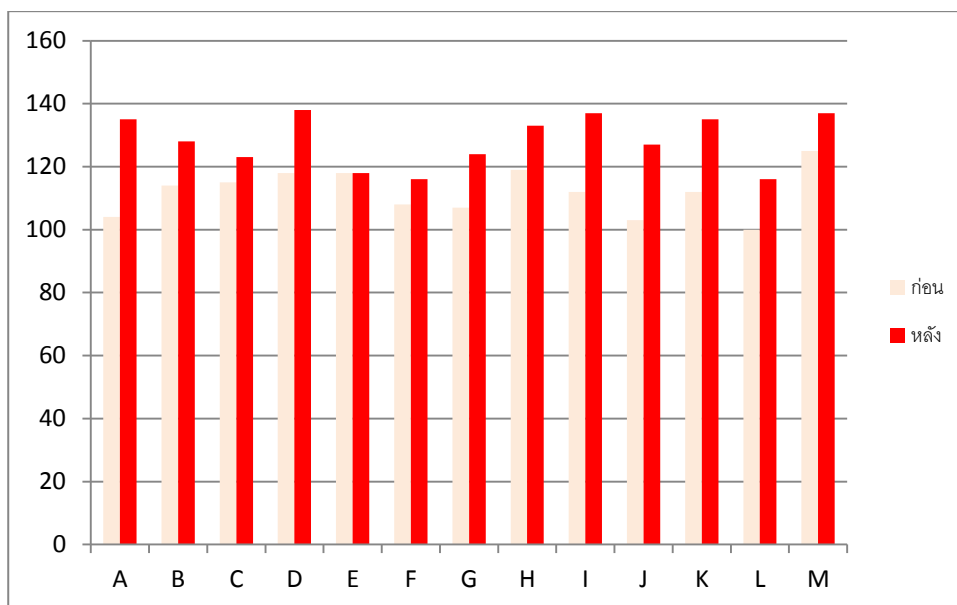
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน

ชื่อครู	คะแนนความถี่ของผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู	
	ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ	หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ
A	104	135
B	114	128
C	115	123
D	118	138
E	118	118
F	108	116
G	107	124
H	119	133
I	112	137
J	103	127
K	112	135
L	100	116
M	125	137

จากตารางที่ 18 แสดงว่า มีครู 12 คน คะแนนผลจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอนหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และมีครู 1 คน คะแนนไม่เปลี่ยนแปลง

สามารถนำเสนอข้อมูลผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ด้วยแผนภูมิแท่งเพื่อให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของครู

ภาพที่ 21 ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ



จากภาพที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ครูทุกคนมีค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯทุกคน

ผลของความถี่ในการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯของครู สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

ชื่อครู	คะแนนผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู					
	ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ			หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ		
	องค์ประกอบ 1 <sup>1</sup>	องค์ประกอบ 2 <sup>2</sup>	องค์ประกอบ 3 <sup>3</sup>	องค์ประกอบ 1	องค์ประกอบ 2	องค์ประกอบ 3
A	33	33	38	44	46	45
B	35	43	36	45	43	32
C	34	43	38	43	41	39
D	39	42	37	49	45	44
E	36	41	33	42	41	35
F	33	35	40	44	34	38
G	33	40	34	45	41	38
H	37	43	39	49	41	43
I	37	41	34	48	46	43
J	37	37	29	46	42	39
K	36	41	35	50	48	37
L	35	33	32	48	40	28
M	40	44	41	48	46	43

หมายเหตุ <sup>1</sup> หมายถึง องค์ประกอบที่ 1 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองใน ฐานะครู

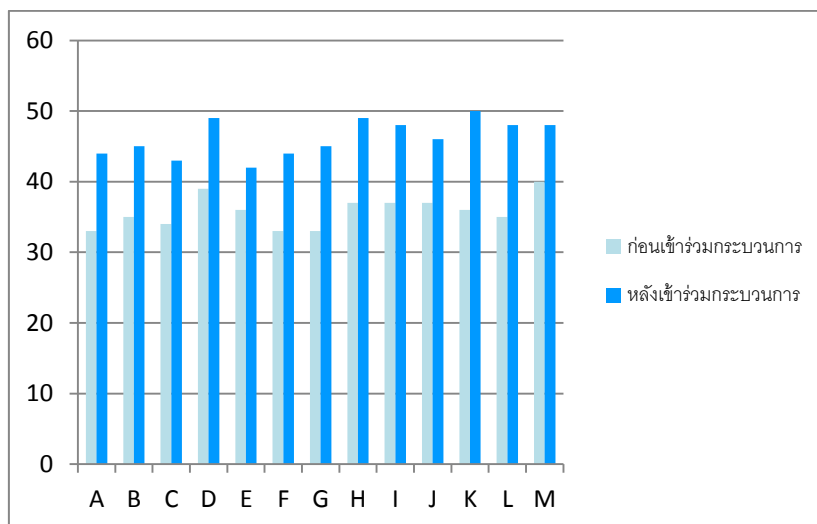
<sup>2</sup> หมายถึง องค์ประกอบที่ 2 ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู

<sup>3</sup> หมายถึง องค์ประกอบที่ 3 ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูทุกคนมีผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 1 เพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ ครู B และ ครู E มีผลการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงและ ครู C ครู F และครู H,, มีผลการปฏิบัติงานลดลงตามองค์ประกอบที่ 2 และในองค์ประกอบที่ 3 ครู B ครู F ครู L มีผลการปฏิบัติงานลดลง

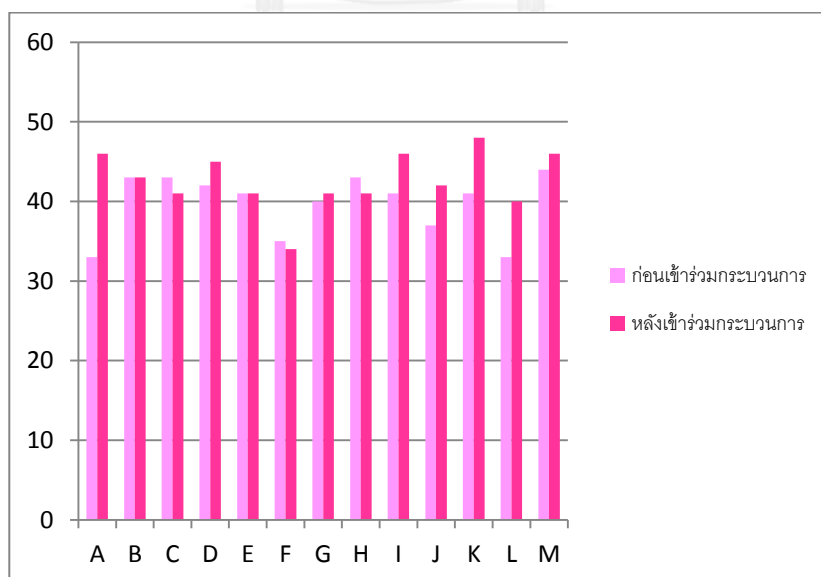
จากข้อมูลดังกล่าวสามารถแสดงเป็นแผนภาพการพัฒนาการ ได้ดังนี้

ภาพที่ 22 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 1



จากภาพที่ 22 แสดงว่าครูทุกคนมีคะแนนการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 1 สูงขึ้นทุกคน

ภาพที่ 23 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 2

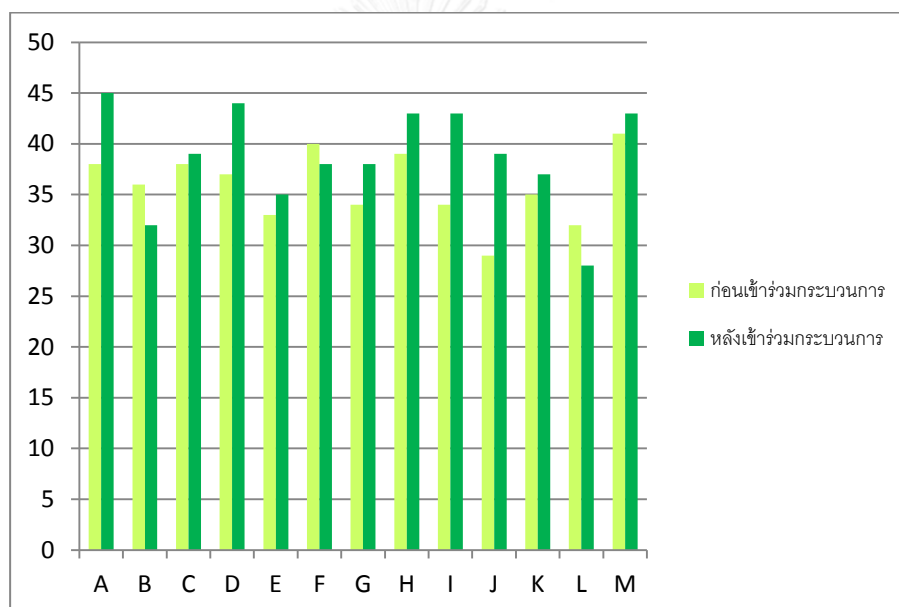




จากภาพที่ 23 มีครู 8 คน ที่มีค่าคะแนนการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 2 หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู มีครู 2 คนที่มีค่าคะแนนไม่เปลี่ยนแปลงและมี 2 คน ที่คะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะ

องค์ประกอบที่ 2 หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู

ภาพที่ 24 แสดงพัฒนาการของคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 3



จากภาพที่ 24 มีครู 10 คน มีค่าคะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 3 หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู และมี 3 คน ที่คะแนนการปฏิบัติงานเฉพาะองค์ประกอบที่ 3 หลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู ลดลงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู

## 5) สรุปผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายใน

ภาพรวม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายใน

ภาพรวม ดังนี้

### 1. ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มเป้าหมาย

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัย ได้ดังนี้

#### 1.1 จำนวนครู ที่มีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จำนวน 7 คน และมีครูจำนวน 6 คน ที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างยังจำกัด

#### 1.2 จำนวนครูกับการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนตามลักษณะของชุดความคิด

เมื่อพิจารณาจำนวนครูกับค่าคะแนนแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูทุกคนมีคะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนด้านของชุดความคิดเติบโตมากขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 (N=13) ครูทุกคนมีค่าคะแนนชุดความคิดจำกัดมากขึ้นแสดงว่า ครูทุกคนมีชุดความคิดจำกัดลดลง (N=13)

### 2. ผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัยแต่ละ

องค์ประกอบ

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ร่วมวิจัยในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

#### 2.1 เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนในแต่ละ

องค์ประกอบ พบว่า

##### 2.1.1 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อ

ตนเองในฐานะครู ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อพิจารณาจำนวนครูจำแนกตามคะแนนการพัฒนา พบว่า หลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน และมีชุด

ความคิดจำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13)

เมื่อพิจารณาจำนวนครูตามคะแนนจากแบบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูทุกคนมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13)

2.1.2 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13)

เมื่อพิจารณาจำนวนครูจำแนกตามคะแนนการพัฒนา พบว่า หลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นทุกคน และมีชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16

เมื่อพิจารณาจำนวนครูตามคะแนนการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้น 8 คน ไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน และลดลง 3 คน

2.1.3 องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดจำนวน 11 คน

เมื่อพิจารณาจำนวนครูจำแนกตามคะแนนการพัฒนา พบว่า หลังการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้น 9 คน ไม่เปลี่ยนแปลง 3 คน เนื่องจากก่อนเข้าร่วมได้คะแนนในด้านนี้เต็ม ลดลง 1 คน และมีชุดความคิดจำกัดลดลง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) ไม่เปลี่ยนแปลง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) และเพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13)

เมื่อพิจารณาจำนวนครูตามคะแนนการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้น 9 คน และลดลง 3 คน

2.2 เมื่อพิจารณาข้อมูลจากจำนวนครูกับผลการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู และด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด คิดเป็นร้อยละ 100 และในด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) มี 2 คน ไม่เปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนครูทั้งหมด (N=13) โดย 1 คนไม่มีการเปลี่ยนแปลงและอีก 1 คน มีระดับการเปลี่ยนแปลงที่ลดลง

เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะของชุดความคิด ซึ่งจะแสดงให้เห็นลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงจากชุดความคิดนั้นเติบโตมากขึ้นหรือชุดความคิดจำกัดลดลงพบว่า

#### **ชุดความคิดเติบโต**

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู ครู 12 คน เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีครู 1 คน ไม่เปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีครู 9 คน เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีครู 3 คน ค่าคะแนนไม่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้คะแนนในด้านเต็ม และมี 1 คน ที่ไม่เปลี่ยนแปลง

#### **ชุดความคิดจำกัด**

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู ครู 11 คนเกิดการเปลี่ยนแปลง และ ครู 2 คน ไม่เปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู ครู 11 คน เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีครู 2 คนไม่เปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครู 10 คน เกิดการเปลี่ยนแปลง มีครู 2 คน ค่าคะแนนไม่เปลี่ยนแปลง และมีครู 1 คนไม่เปลี่ยนแปลง

3. เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนครูกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู พบว่า ครูทุกคน มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู พบว่า ครูจำนวน 8 คน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน และมีครู 5 คนไม่เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน

องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครู 10 คน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน และมีครู 3 คน ไม่เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการสอน

#### 4. พิจารณาจากแบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างการสอน

เมื่อพิจารณาจากแบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างการสอนของผู้ชี้แนะ พบว่า ครั้งแรกของการสังเกต คือก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นั้น ครูร้อยละ 70 มีระดับผลการพิจารณาอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง จากการสังเกตระหว่างการนำแผนการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนไปใช้ในครั้งแรก พบว่า ครูหลายคนยังมีระดับการพัฒนาที่ควรปรับปรุง ผู้ชี้แนะจึงให้ข้อคิดเพื่อสะท้อนการทำงานของครู ครูจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 ได้ปรับแผนการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนอีกครั้งและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ทำให้ระดับการพัฒนาจากการสังเกตการสอนอยู่ในระดับที่เพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปตามข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ช่วยพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการนี้ได้ทุกคน แต่ถ้าแยกตามองค์ประกอบจะสามารถพัฒนาได้ 2 ด้าน ส่วนในด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ยังไม่สามารถพัฒนาได้ 2 คน

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ในขณะที่กระบวนการชี้แนะเพื่อ  
ปรับชุดความคิดครูฯ ดำเนินการอยู่ ครูทุกคนมีการพัฒนาพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น  
บทสรุปจากการพิจารณา การปรับเปลี่ยนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
กลุ่มเป้าหมายได้ ดังนี้

1. ครูที่มีชุดความคิดเติบโต จำนวน 1 คน เมื่อเข้ากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด  
ครูฯ

ครูสามารถปรับพฤติกรรมการสอนของตนได้มากขึ้น

2. ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด จำนวน 12 คน เมื่อเข้า  
กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้

สรุปโดย รวม ชุดความคิดครูทั้ง 2 กลุ่ม ปรับเปลี่ยนได้ด้วยกระบวนการชี้แนะที่ปรับชุด  
ความคิดครูฯ ไปใช้และปรับปรุงให้เป็นกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่เปลี่ยนแปลง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยและการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา มีสาระสำคัญดังนี้

#### คำถามการวิจัย

1. กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาควรมีลักษณะ หลักการและขั้นตอนอย่างไร
2. เมื่อดำเนินการตามกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงแล้วครูประศึกษามีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนอย่างไร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

#### ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาการที่ใช้กระบวนการแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

## ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู

### ขั้นที่ 1 การศึกษาการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่มีผลมาจากชุดความคิดของครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่มีผลมาจากชุดความคิดของครู รวมทั้งการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 1 การสร้างกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1
2. การกำหนดองค์ประกอบของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้แก่ หลักการของกระบวนการฯ ลักษณะของกระบวนการฯ เนื้อหาของกระบวนการฯ ขั้นตอนของกระบวนการฯ และการวัดและประเมินผลกระบวนการฯ
3. กำหนดขั้นตอนการดำเนินการในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของกระบวนการฯ ดังนี้

1. การเตรียมการ  
การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการเตรียมการ ประสานงานกับหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและการทำงานในกระบวนการฯ  
ดังนั้น การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูระดับประถมศึกษาจำนวน 13 คน จากโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง

2. การดำเนินการตามกระบวนการฯ

ในระยะนี้เป็นการดำเนินการตามกระบวนการฯ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้



1) ระยะก่อนการชี้แนะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครู และกำหนดแนวทางการชี้แนะ

2) ระยะการชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้  
ชั้นที่ 1 การตระหนักรู้ชุดความคิดของครู ประกอบด้วย (1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในชุดความคิดตนเองของครู ชั้นที่ 2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง ชั้นที่ 3 การประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ชั้นที่ 4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ประกอบด้วย (4.1) การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง (4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ (4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ ชั้นที่ 5 การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3) ระยะหลังการชี้แนะ การสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบชุดความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป  
นำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง จากนั้นปรับปรุงแก้ไขกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯตามข้อเสนอแนะ

ชั้นที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิจัย ประกอบด้วย

1) เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้ทรงเห็นด้วยกับทุกข้อคำถาม และตรวจแก้ไขภาษา จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ดังนี้

1.1 แบบวัดชุดความคิด เป็นแบบมาตราส่วน 4 ระดับ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยและมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับใด จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.76 และมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ

1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ประกอบด้วย

1.2.1 แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 และมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ

1.2.2 แบบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสอดคล้องกับประเด็นความคิดเห็นของแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

2) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู การสัมภาษณ์รายบุคคล แบบบันทึกสะท้อนตนเอง และการบันทึกการเรียนรู้ของครู

**ระยะที่ 3 การทดลองใช้กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อ**  
**ปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา**

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

ผู้วิจัยนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับร่าง ที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับครูประถมศึกษา เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา เพื่อศึกษาและพัฒนากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ให้มีความเหมาะสม โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 13 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คนและโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 7 คน ที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระยะเวลาที่ใช้ในทดลองวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557

ขั้นที่ 2 การทดลองใช้กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

2.1 เตรียมการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดย 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งบริบทของสถานศึกษาที่จะดำเนินการ 2) ประชุมผู้บริหารโรงเรียนและครู เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินการ

2.2 ดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ซึ่งในการทดลองครั้งนี้ ผู้ชี้แนะ 2 คน โดยที่ผู้ชี้แนะแต่ละคนจะทำงานในลักษณะเดียวกัน ดำเนินงานคนละโรงเรียน ลักษณะของผู้ชี้แนะจะมีคุณสมบัติตามกำหนดไว้

### ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลทางสถิติ

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (analytic induction) เพื่อสร้างข้อสรุปที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็นที่กำหนด (content analysis) และใช้การเลือกข้อมูลเพื่อแสดงหลักฐาน (data display)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผลการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ที่มีต่อการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา โดย

1) วิเคราะห์จากแบบวัดชุดความคิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ในการทำงาน ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประกอบข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์รายบุคคล การสังเกต และการให้ข้อมูลในระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการชี้แนะฯ

### ระยะที่ 4 การนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

ขั้นที่ 1 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ผู้วิจัยประเมินการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดยใช้แบบวัดชุดความคิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งประเมินจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครู เพื่อตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และข้อมูลความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดยมี

เกณฑ์การประเมิน คือ ความคิดเห็นต่อกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และระบุ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ในด้านต่างๆ โดยนำผลมา ปรับปรุงกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ และนำเสนอกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุด ความคิดครูฯ

ขั้นที่ 2 ดำเนินการจัดทำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ฉบับสมบูรณ์ ให้มีความ ถูกต้อง ชัดเจนและสมบูรณ์เพื่อให้ผู้สนใจสามารถนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นี้ไป ใช้ได้อย่างมีและเกิดประโยชน์ต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุด ความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษามีแนวคิด ลักษณะ หลักการและขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดการ ชี้แนะ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด โดยเป็นกระบวนการที่ นำมาใช้ในการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเป็นการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ การไตร่ตรองทางความคิด การลงมือปฏิบัติ และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครู และผู้เกี่ยวข้อง จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด และแสดงออกเป็นพฤติกรรม มีผู้ ชี้แนะทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้ โดยมี หลักการที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของ ครู (interaction) 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู (open mind) 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (empowerment) 4) การแก้ปัญหาร่วมกันด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตร่วมกันนำไปสู่การ ค้นพบ (problem solving) 5) การทำให้ครูเกิดการชี้แนะตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ (self-directed) 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ (experience) มีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการชี้แนะ การเตรียมพร้อมครู เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครู เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และทำให้ทราบพื้นฐานของชุดความคิดของผู้เข้าร่วมกระบวนการ ด้วยการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและการสังเกตการสอนเพื่อกำหนดแนวทางในการชี้แนะ

ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในด้วยตนเองโดยมีผู้ชี้แนะเป็นผู้คอยช่วยเหลือ แนะนำ แต่ไม่ได้บอกหรือชี้นำให้ครูดำเนินการตาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ชุดความคิดของครู ประกอบด้วย (1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในชุดความคิดตนเองของครู (1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 3 การประเมินเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ขั้นที่ 4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่ ประกอบด้วย (4.1) การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง (4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ (4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ (อาจจะมีการดำเนินการซ้ำในขั้นที่ 4 ได้หลายครั้ง ถ้ามีความต้องการหรือจำเป็นเพื่อให้เกิดความรู้สึกรับประกันและสร้างแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง) ขั้นที่ 5 การส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ระยะที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผลหลังการชี้แนะ เป็นขั้นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อสรุปข้อเรียนรู้ของครูและผู้ชี้แนะเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน และบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบชุดความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

ระยะเวลาของกระบวนการ สามารถดำเนินการไปได้พร้อมกับการทำงานในบริษัทของการสอน โดยระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 16 สัปดาห์ จากนั้นอาจจะมีการดำเนินการต่อเนื่องต่อไปได้ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดให้มีความยั่งยืนและเป็นการยืนยันได้ว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครูนั้นเป็นผลมาจากชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้สามารถปรับเวลาได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่เกิดขึ้นตามกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ที่พัฒนาขึ้นมีผลต่อการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั้ง 13 คน โดยในภาพรวม ครูมีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไป เมื่อครูทุกคนได้ดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ แล้ว ครูมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับตนและนักเรียนเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อแนวคิดและพฤติกรรมเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการเป็นครูของตนที่แสดงออกระหว่างการสอนก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเช่นกัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนของตัวครูนั้นมีความราบรื่นมากขึ้นและส่งผลไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนได้มากขึ้น ครูรับรู้มุมมองทางความคิดของตนเองรวมถึงมองเห็นพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาทำให้ครูเรียนรู้ว่า ความรู้ ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลไปที่การเป็นครูนั้นจะต้องพร้อมต่อการพัฒนาตนเองเสมอ

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไป คือ ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 และชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างยังจำกัดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.16 ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโตและชุดความคิดจำกัด

เมื่อแยกตามลักษณะของชุดความคิด พบว่า ครูทุกคนมีคะแนนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนด้านของชุดความคิดเติบโตมากขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 (N=13) ครูทุกคนมีค่าคะแนนชุดความคิดจำกัดมากขึ้นแสดงว่า ครูทุกคนมีชุดความคิดจำกัดลดลง คิดเป็นร้อยละ 100 (N=13)

อย่างไรก็ตาม พบว่า ครูมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้นและชุดความคิดจำกัดลดลงทุกคนในระดับที่แตกต่างกันคือ สามารถสรุปเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู

ครูมีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตขึ้นทุกคนคิดเป็นร้อยละ 100 และครูมีชุดความคิดจำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 ไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 โดยมีความสัมพันธ์กับการพฤติกรรมการสอนที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ครูมีคะแนนเพิ่มขึ้น 11 คนและไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน

2. องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู

ครู 12 คนมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 92.31 มีครู 1 คน ชุดความคิดเติบโตลดลง คิดเป็นร้อยละ 7.69 และมีชุดความคิดที่จำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 โดยมีความสัมพันธ์กับการพฤติกรรมการสอนที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนในฐานะครู ครูมีคะแนนเพิ่มขึ้น 10 คนและลดลง 3 คน

3. องค์ประกอบด้านแนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ครู 10 คนมีชุดความคิดเติบโตเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 76.92 ครู 2 คนไม่เปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีครู 1 คน ชุดความคิดเติบโตลดลง คิดเป็นร้อยละ 7.7 และมีชุดความคิดที่จำกัดลดลง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 และไม่เปลี่ยนแปลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนครูมีคะแนนเพิ่มขึ้น 10 คน ลดลง 3 คน

ข้อมูลจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ว่า กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ สามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู ได้ดีที่สุดเป็นอันดับ 1 ในด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นอันดับที่ 2 และด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครูเป็นอันดับที่ 3

3. ผลที่เกิดขึ้นกับครูกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาด้านอื่น ๆ

- 1) ครูเกิดความรู้สึกในความเป็นครูของตนเองมากขึ้น
- 2) ครูเกิดความคุ้นชินและมีความมั่นใจในตนเองจากการสังเกตการสอนของบุคคลอื่น
- 3) ครูได้ทำงานร่วมกันในโรงเรียนทำให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับผู้อื่นมากขึ้น
- 4) ครูเกิดความตระหนักในการเรียนรู้เป็นไปเพื่อตนเองมากขึ้น

- 5) ครูเกิดแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
- 6) ครูเกิดมุมมองต่อการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น
- 7) ครูเกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น รวมไปถึงบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย มีประเด็นดังนี้

### 1. อภิปรายผลด้านกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

#### 1.1 ขั้นตอนของกระบวนการ

จากการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครู คือ การสร้างความตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำไปสู่การยอมรับตนเองด้วยการทำให้ครูเปิดใจยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จะต้องทำให้ครูเกิดการเข้าใจตนเองด้วยการใคร่ครวญตนเองจากการประเมินการทำงานของตนเอง จากความคาดหวังที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง นำไปสู่การมองเห็นข้อผิดพลาดของตนเองและนำมาแก้ไขตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิณา กวิยสมบูรณ์ (2547) ที่พบว่า ครูต้องเปิดใจในการหามุมมองที่หลากหลายและแตกต่างไปจากตนเอง หากไม่เปิดใจกว้างในการตรวจสอบตนเองก็จะทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งผู้ชี้แนะจะต้องหาวิธีการสร้างให้ครูเกิดแรงจูงใจเพื่อให้เห็นคุณค่าที่เกิดขึ้นถ้าตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542: 130-131) ที่กล่าวว่า ในการทำงานใดก็ตามจะได้ผลดีเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ คน โดยเฉพาะองค์ประกอบที่อยู่ภายในของคน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้คนนั้นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ คือ แรงจูงใจที่บุคคลจะมีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ใช้ผลักดันพลังความสามารถที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลให้ปรากฏออกมาในรูปผลงาน เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีต่อองค์กรและตัวของบุคคลนั้นๆ อย่างไรก็ตามนอกจาก



จะสร้างแรงจูงใจแล้ว สิ่งที่อยู่ยงคงทนคือ การสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าความเป็นครูจนนำไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่ทำให้จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นตัวครู เพราะเมื่อครูมีความตระหนักและได้เห็นคุณค่าในความเป็นครูของตนเองแล้ว จะทำให้เกิดพลังกำลังและความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูอย่างมีจุดหมายที่จะพัฒนานักเรียนและพฤติกรรมในการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำเพื่อนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง, ดุษฎีโยเหลา, ปกรณ์ สิงห์สุริยา, & นิยะดา จิตต์จรัส, 2556) ศึกษาพบว่า เมื่อครูเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการทำงานที่ตนเองเคยตั้งไว้ไปสู่เป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็กจะทำให้ครูเกิดความตระหนักในความเป็นครูของตน นำไปสู่การเป็นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู

กระบวนการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้ผลที่เกิดขึ้นจากการสร้างแรงจูงใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติ โดยในขั้นตอนนี้ผู้ชี้แนะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้น สร้างให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยกิจกรรมที่จัดขึ้น สอดคล้องกับ Mink et al. (1993: 2) กระบวนการในลักษณะนี้จะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้มากขึ้น สร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็ง ภูมิใจในตนเอง นำไปสู่การแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่องานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูครุที่จะต้องสร้างความตระหนักในการเป็นครูให้มากเพราะจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง et al., 2556) การตระหนักในความเป็นครูเป็นสภาวะที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาที่ครูมีต่ออาชีพของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก การรับรู้ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่ออาชีพครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการกระทำของตัวเองเกี่ยวกับการเป็นครู

## 1.2 จุดเด่นและข้อจำกัดของกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครู\*

จุดเด่นของกระบวนการนี้เป็นการดำเนินงานภายใต้ความต้องการของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นไปตามความต้องการและเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนานั้น ซึ่งในการพัฒนาครูโดยทั่วไปมักจะใช้วิธีการประชุมอบรมในลักษณะของกลุ่มใหญ่เพื่อให้สามารถพัฒนาครูได้จำนวนมากในเวลาสั้น แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้นไม่ส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงการสอนได้มากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fullan (อ้างถึงใน Gordon, 2004) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดประชุมอบรมที่ไม่ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจากหัวข้อในการพัฒนาหรือการจัดอบรมนั้นๆ ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้าอบรม และไม่ให้ความสำคัญต่อความแตกต่าง ความต้องการและสภาพ

ปัญหาของครูแต่ละคนรวมทั้งไม่มีการติดตามผลจากการอบรมไปใช้ รวมไปถึงกระบวนการที่ใช้ในการอบรมนั้นไม่มีการศึกษาบริบทของโรงเรียนและครู จึงเป็นจุดอ่อนของการดำเนินการพัฒนาครูที่มีเป้าหมายให้ครูสามารถปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ที่เชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ และในกระบวนการนี้ยังเป็นการดำเนินงานภายใต้บริบทของการทำงานจริงของครูเอง ครูจึงไม่รู้สึกว่ากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นั้นเป็นการเพิ่มภาระงานให้ แต่ทำให้ครูเกิดการพัฒนาและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนได้จริง สอดคล้องกับ (Otis-Wilborn & Winn, 2000) การพัฒนาครูแบบผูกเข้ากับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นวิถีของครู จะเป็นการช่วยให้ครูสามารถระบุจุดที่ควรพัฒนาของตนเองได้

ข้อจำกัดของกระบวนการ คือ กระบวนการที่ดำเนินงานนี้เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหนึ่ง รวมทั้งในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องและทำได้เพียงทีละเรื่องของชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพียงพฤติกรรมหนึ่งนั้นทำให้ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงเพียงเรื่องหนึ่งเรื่องเดียว แต่ในสภาพความเป็นจริงชุดความคิดของบุคคลนั้นมีหลายด้าน รวมไปถึงในการค้นหาพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดชุดความคิดนั้น บางครั้งต้องใช้เวลาในการค้นหาสาเหตุจึงทำให้ต้องใช้เวลามากและครูบางคนยังไม่เปิดใจ ผู้ชี้แนะจึงต้องทำหน้าที่ในการค้นหาด้วยการใช้คำถามที่มีความหลากหลาย พร้อมทั้งต้องคำนึงข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการทำแบบวัดของครูแต่ละคน บางครั้งอาจต้องใช้การสังเกตชั้นเรียนร่วมด้วยพร้อมกับการบันทึกเทประหว่างการสอนเพื่อเป็นข้อมูลในการสะท้อนตนเองของครูเพื่อให้เห็นภาพของตนเองอย่างชัดเจนมากขึ้นทางหนึ่ง

### 1.3 ปัจจัยที่ส่งผลทำให้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดสำเร็จ

การชี้แนะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวได้ โดยที่ในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ระหว่างผู้ชี้แนะหรือครู ซึ่งในกำหนดเป้าหมายปลายทางเป็นสิ่งที่ครูตั้งขึ้นเอง โดยผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการเป็นผู้ให้สนับสนุน คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ถูกบังคับหรือสั่งให้ทำ แต่เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ซึ่ง Higgins & Leat (2001) ได้เสนอ วิธีการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีวิธีการหนึ่ง คือ การชี้แนะ ซึ่งสอดคล้องกับ Gottesman (2000) นำเสนอว่าเมื่อบุคคลได้รับการชี้แนะแล้วจะสามารถเข้าใจและจดจำเนื้อหาสาระ

ที่ได้รับมากถึงร้อยละ 90 ของความรู้ทั้งหมดที่จัดให้ และเมื่อเวลาผ่านไปความรู้นั้นจะยังอยู่ และสามารถนำไปความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ถึงร้อยละ 90 ของความรู้ที่จัดให้เช่นกัน

#### 1.4 ผลจากการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า กระบวนการนี้มีคุณค่าอย่างยิ่งในการนำมาใช้พัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน แต่การที่จะให้ครูริเริ่มดำเนินงานตามแนวคิดได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ปัจจัยที่จะช่วยให้การดำเนินงานนี้ประสบความสำเร็จและขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี คือ การสนับสนุนของผู้บริหารในการกำหนดการดำเนินงานตามกระบวนการนี้เป็นนโยบายของโรงเรียนเพื่อให้มีการพัฒนาที่ต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อชุดความคิด และช่วยเหลือในการกำหนดตารางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและแน่นอน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในประสานงานให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการชี้แนะ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในโรงเรียนหรือบุคคลภายนอก แต่ในกรณีที่โรงเรียนไม่ได้กำหนดเป็นกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นี้เป็นนโยบาย ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนให้ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองโดยมีครูแกนนำที่เป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับ และมีความสามารถในการเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการมีกลุ่มครูที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างให้ครูที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้เห็นแบบอย่างที่เกิดขึ้น เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงตนเอง สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ ชาริณี ตรีวรัญญ (2550) ที่ว่า ครูจะเกิดการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling) ครูจะมีการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองโดยการเรียนรู้จากครูที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงกว่า และมีการแสดงพฤติกรรมตามครูผู้เป็นตัวแบบนั้น

ข้อค้นพบ จากกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้แบ่ง กลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ครูที่มีชุดความคิดเติบโต 2) ครูที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ยังมีความคิดบางอย่างจำกัด 3) ครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างเติบโต และ 4) ครูที่มีชุดความคิดจำกัด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กระบวนการนี้เหมาะสมกับการนำไปใช้กับครูทุกกลุ่ม เนื่องมาจากกระบวนการนี้สามารถช่วยให้ครูเกิดมุมมองต่อตนเองและนักเรียนว่า สติปัญญา ความสามารถและศักยภาพของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้จึงส่งผลไปที่พฤติกรรมต่อบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครูสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

### 1.5 ลักษณะสำคัญของผู้ดำเนินการในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

ปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินงานในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ คือ การมีผู้ชี้แนะ ที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่มครูที่เข้าร่วมกระบวนการ ซึ่งผู้ชี้แนะนั้นสามารถเป็น บุคลากรภายในโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการ หรือ ครูหัวหน้าระดับ หรือ บุคลากรภายนอกโรงเรียน เช่น ศึกษานิเทศก์ นักพัฒนาครูก็ได้ แต่ไม่ว่าผู้ชี้แนะจะเป็นใครก็ตาม แต่หน้าที่ที่สำคัญ คือ การให้การชี้แนะ การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก ซึ่งมีผลต่อการจัดกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้ชี้แนะควรมีลักษณะและทักษะ ดังนี้

1) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียม กล่าวคือ ในการดำเนินงานนี้ พบว่าครูแต่ละคนมีชุดความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ชี้แนะจึงต้องปฏิบัติให้มีความเท่าเทียมกันไม่ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีความแตกต่างกัน หน้าที่ของผู้ชี้แนะคือ การมองหาจุดดีของครูแต่ละคนและนำมาให้ครูได้แลกเปลี่ยนกันเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้

2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความจริงใจในการดำเนินงาน ผู้ชี้แนะควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เร่งรัดครูให้ได้ผลตามที่ตนเองต้องการในขณะที่ครูไม่พร้อม และต้องมีความจริงใจในการพัฒนาครูตามเป้าหมายที่ร่วมกันวางไว้

3) ทักษะการสื่อสารทางบวก เป็นทักษะที่ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องมีเพราะในการดำเนินงานลักษณะนี้ มุ่งเน้นให้ครูเกิดเจตคติที่ดีในการทำงานของตนเอง มีความมั่นใจและสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้ ดังนั้นในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารจะต้องเป็นในลักษณะการให้กำลังใจ การนำไปสู่การพัฒนามากกว่าการใช้ภาษาในทางลบ

4) ทักษะที่จำเป็น ในการดำเนินงานพบว่า ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะในการสังเกต ทักษะในการสะท้อนคิด ทักษะในการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ทักษะผู้รักษาความลับ และทักษะในเป็นผู้จัดการ เป็นทักษะที่สำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะของการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ นี้ เพราะจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้

5) มีความรู้ ความสามารถในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เช่น ศาสตร์การสอน จิตวิทยาการเรียนรู้ ฯลฯ และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนมีในลักษณะที่ผ่านการสนทนา ไม่ใช่การจัดเพื่อให้ความรู้

6) มีความอดทน ตั้งใจ จริงใจและความสม่ำเสมอ เพราะเป็นการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป

นอกจากนี้ ข้อค้นพบที่เกิดขึ้น พบว่า การที่มีผู้ชี้แนะที่อยู่ภายในโรงเรียนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดีมากขึ้น หรือในระหว่างที่ผู้ชี้แนะดำเนินการอยู่จะทำให้พฤติกรรมที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นจะคงดำเนินการอยู่ ซึ่งจากการติดตามผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เกิดการเปลี่ยนแปลงยากนั้นหลังจากที่ผู้ชี้แนะออกจากสนามวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นไม่คงอยู่ จึงทำให้ได้ข้อสังเกตว่า การมีผู้ชี้แนะจะทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่

## 2) อภิปรายผลการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด

จากผลการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ พบว่า สามารถช่วยให้ครูทุกคนมีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนไปในลักษณะของชุดความคิดเติบโตขึ้นในทั้ง 3 องค์ประกอบคือ 1) ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู 2) ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู และ 3) ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งโรงเรียนชลบุรี 1 และโรงเรียนชลบุรี 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดต่างกัน คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

### 2.1 จากการศึกษาผลการเปลี่ยนชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนทั้ง 3

องค์ประกอบ คือ 1) ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครู 2) ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครู และ 3) ชุดความคิดต่อบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อตนเองในฐานะครูมากที่สุด ในด้านจำนวนครูที่ได้ค่าคะแนนชุดความคิดเติบโตที่เพิ่มมากขึ้นและชุดความคิดจำกัดลดลง และจากการพฤติกรรมกรรมการสอนที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ทั้งนี้ทั้งนี้เนื่องมาจาก ชุดความคิดเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิด กรอบแนวคิดหรือ

มุมมองต่อการกระทำของตน เพราะฉะนั้นในการเปลี่ยนแปลงบุคคลมักจะเริ่มจากการมองตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ Gregory & Chapman (2013) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนตนเองจะมีที่มาจากการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องกับตนเองก่อน

ในชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนในฐานะครูนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการมีมุมมองต่อคนอื่นของบุคคล พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเป็นอย่างดีไม่ว่าจะจากการศึกษา อบรม ดูงาน แต่สิ่งที่ครูมักจะมองว่าเป็นปัญหาเป็นเพราะตัวครูเองยังไม่ลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เป็นเพราะครูไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ครูที่ได้รับการอบรมด้วยวิธีการที่ใช้กันในปัจจุบัน ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรม พัฒนาได้ หลังจากที่ได้ดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ครูได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จึงทำให้ครูได้เผชิญกับสิ่งที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนครูมักจะคำนึงถึงความต้องการของนักเรียนมากขึ้น เช่น ครู J เคยเป็นครูที่คาดหวังว่านักเรียนทุกคนต้องเรียนรู้ได้ โดยครูจัดการเรียนการสอนในลักษณะเดียวกันทั้งหมด และใช้วิธีการประเมินผลด้วยวิธีการเดียวกัน แต่เมื่อครู J ได้เข้าร่วมกระบวนการ สิ่งที่ ครู J พบ คือ นักเรียนแต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมในการสอนของครู J จึงเปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับ เยาวพา เดชะคุปต์ (2548) นำเสนอว่า การจัดการศึกษาครูควรเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมลีลาในการเรียน (learning Style) ของนักเรียน โดยอาศัยวิธีการสอนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับปัญญาและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามศักยภาพและความสามารถของนักเรียนเอง

ในชุดความคิดด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครูแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน พบว่า จากกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด ยังไม่สามารถพัฒนาครูได้ 2 คน คือ ครู D และครู H จากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูทั้ง 2 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี ทำให้ได้ข้อสังเกตว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำได้ยาก ครูที่มีประสบการณ์มากนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เพราะมีความเชื่อมั่นในการสอนของตนจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมเคยชินซึ่งเกิดการเรียนรู้โดยการกระทำซ้ำๆ ในระหว่างวัน เป็นประจำจากวันไปสู่เดือนและปี ผลของกระทำนั้นทำให้เกิดความพอใจในและกระทำเรื่อยๆ

จนเกิดเป็นลักษณะอัตโนมัติ โดยขาดความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังทำอยู่ว่าเป็นอย่างไรจากผลการวิจัย Garling (2003) ได้นำเสนอว่า การยับยั้งพฤติกรรมเคยชินสามารถทำได้โดยการทำให้พฤติกรรมของบุคคลเป็นการแสดงออกที่ผ่านกระบวนการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ด้วยการทำให้บุคคลเกิดความตระหนัก หรือการรับรู้ถึงสิ่งที่แสดงออกมา และอีกแนวทางหนึ่ง Verplanken & Orbell (2003) ได้นำเสนอ การเปลี่ยนบริบทที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชินด้วยการเปลี่ยนองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมใหม่ เพราะการเกิดพฤติกรรมลักษณะนี้จะมาจากการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดบ่อยครั้งในองค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนเดิมหรือคล้ายคลึง ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการเปลี่ยนองค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมใหม่

ข้อสังเกตในการวิจัยครั้งนี้ ครู D มีลักษณะของชุดความคิดเติบโตจะส่งผลให้ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนมีลักษณะไปในทิศทางของชุดความคิดเติบโตเช่นกันส่งผลให้พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลาและยังเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังนั้นการที่ครูมีชุดความคิดที่เติบโต จะทำให้เป็นครูที่พร้อมในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาครูของประเทศฟินแลนด์ คือ การสร้างให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และดังที่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานราโชวาทเกี่ยวกับผู้ที่จะเป็นครูดีไว้ดังนี้ ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง คือ การเฝ้าหาความรู้ให้แก่ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดปัญญาเฉลียวฉลาดเกิดความก้าวหน้าทำให้การสอนของตนมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการ, 2553)

## 2.2 การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ข้อค้นพบจากการที่ติดตามครูที่เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้นไประยะหนึ่ง ผู้วิจัยเข้าสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูที่มีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนในทุกองค์ประกอบนั้น พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการยังคงปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากชุดความคิด แต่ในขณะเดียวกันพบว่า ครูที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบนั้นมีพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนกลับไปเหมือนเดิมก่อนเข้าร่วมกระบวนการ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลพบว่า ครูที่ไม่มีความต้องการในการเป็นครูก่อน มาเป็นครูเพราะไม่รู้จะทำงานอะไรหรือมาเป็นครูเพราะความต้องการของผู้อื่น เช่น ในครู F อยากร่างงานธนาคาร หรือ ครู H เป็นครูเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนชวนให้มาทำหลังจากไปส่งลูกที่โรงเรียน จึงทำให้พบว่า การเป็นครูถ้าไม่ได้เกิด

จากความรักในอาชีพและ ทำให้ขาดจิตวิญญาณในการเป็นครูซึ่งมีครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูแล้ว จะทำให้ครูเกิดความตระหนักถึงหน้าที่ในความเป็นครูของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนและตนเอง เมื่อขาดจิตวิญญาณในการเป็นครู จึงส่งผลให้การทำงานของครูเป็นการทำงานเพื่อให้เป็นอาชีพแต่ไม่ได้เป็นการทำงานแบบมืออาชีพ ซึ่งการทำงานแบบมืออาชีพ ครูจะต้องมีความรู้ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีทักษะที่เหมาะสมและต้องมีจิตวิญญาณต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Pajak and Blaise (1989) การที่ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมองไปที่สาเหตุของกระบวนการคัดเลือกครูที่เป็นปัญหาระดับชาติ ในเรื่องของระบบการผลิตครูที่คนเก่งไม่เรียนครู ซึ่งแตกต่างกับระบบการผลิตครูในต่างประเทศ เช่น ฟินแลนด์ สิงคโปร์ ที่คนเก่งมักจะเป็นครู สอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) การคัดเลือกคนเข้าสู่อาชีพครูไม่ได้พิจารณาคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน ทำให้ได้ครูที่ไม่มีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะพัฒนาครูกลุ่มนี้ จึงต้องอาศัยการสร้างแรงบันดาลใจจากการได้เห็นตัวอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) พบว่า การนำตนเองให้เรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลง จะเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำให้ผู้อื่นเกิดการนำตนเองร่วมด้วย เพราะจะทำให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจ สอดคล้องผลการวิจัยของ ธรรมนันท์กา แจ็งสว่าง et al. (2556) การที่ครูได้รับรู้และมีความเชื่อในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมในด้านๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพ จะส่งผลให้ครูมีแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับที่ Dweck (2006) กล่าวว่า ครูจะต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และการสอน และผลการวิจัย (หฤทัย อนุสรราชกิจ, 2549) พบว่า การปรับเปลี่ยนมุมมองและการปฏิบัติงานของครูนั้น การปรับเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อ ครูมีการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเอง

### 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

#### 1) การเปิดใจของครู

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด เนื่องจากในการดำเนินงานนั้นเป็นการทำงานในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงภายในชุดความคิดของครูเอง ไม่สามารถบังคับหรือชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ครูจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าจะเปลี่ยนแปลง



หรือไม่ สอดคล้องผลการวิจัยของ พจนา ทรัพย์สมาน (2550) ที่พบว่า ความเชื่อในเรื่องของการเรียนรู้ นั้นเป็นเรื่องเฉพาะของบุคคล การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับประสบการณ์ผ่านกระบวนการคิดนำไปเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม และไม่มีใครทำใครให้เกิดการเรียนรู้ได้ ถ้าบุคคลไม่ต้องการเพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้บุคคลจะต้องมีความต้องการ ใครรู้และเป็นผู้ลงมือค้นหา คำตอบด้วยตนเองจึงจะทำให้เกิดการเรียนรู้

## 2) การเห็นผลที่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

การเปลี่ยนแปลงในระดับแรกที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูเอง จึงทำให้ครูเห็นภาพที่เกิดขึ้นในขณะที่เปลี่ยนแปลง คือ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนภายในห้องเรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้หรือมีความสนใจมากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าดำเนินการมาถูกทาง นำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นในการสอนตนเองซึ่งเป็นการเริ่มต้นที่ดีของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## 3) การมีผู้รู้

ในกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดพบว่า ผู้รู้ หรือในที่นี้ คือ ผู้ชี้แนะมีความสำคัญมาก เพราะผู้ชี้แนะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในกระบวนการ ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำ นำสู่การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการนำเสนอด้วยวิธีการต่างๆ ที่ผู้ชี้แนะจัดขึ้น เช่น การเป็นผู้สร้างประเด็นเพื่อให้เกิดการสนทนาเพื่อให้เกิดการสะท้อนคิด เป็นต้น ผู้ให้ คือ การให้ความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนให้ครูสามารถนำความคิดที่เกิดขึ้นไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งผู้ชี้แนะเองก็เกิดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การชี้แนะในครั้งต่อไป

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ยังพบว่า กระบวนการนี้ยังสามารถช่วยพัฒนาให้ครูเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นอีก เช่น ครูเกิดความรู้สึกในความเป็นครูของตนเองมากขึ้น เกิดความคุ้นชินและมีความมั่นใจในตนเองจากการสังเกตการสอนของบุคคลอื่น เกิดแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งส่งผลทำให้วัฒนธรรมในการทำงานเปลี่ยนไปมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของครูคนอื่นมากขึ้นและเข้าอกเข้าใจถึงความคิดของครูคนอื่นมากขึ้น และยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูนั้นส่งผลไปที่พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูจึงทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษามากขึ้น แม้ว่าผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจะยังไม่

เด่นชัดนักเพราะครูยังอยู่ในระยะของเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงแต่ก็ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพในการสอนของครูและคุณภาพของผลผลิตที่จะเกิดต่อไปในอนาคตอันใกล้

### ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้

1. สำหรับผู้ที่สนใจจะนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู นั้นมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงดังนี้

1) ศึกษากระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ให้ความมีความชัดเจนในเรื่องของหลักการของกระบวนการ ขั้นตอนของกระบวนการและการศึกษาคู่มือกระบวนการให้มีความเข้าใจ นอกจากนี้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ เป็นการพัฒนามาจากแนวคิดในการชี้แนะและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนและต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนของกระบวนการ จะข้ามขั้นไม่ได้ หรือจะเปลี่ยนแปลงขั้นตอนไม่ได้แต่อาจจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมภายในขั้นต่อนั้นๆ ได้ โดยต้องยึดวัตถุประสงค์หลักของขั้นต่อนั้นๆ เป็นสำคัญ

2) ผู้ชี้แนะ เป็นบุคคลที่มีส่วนช่วยให้กระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ดำเนินการได้ จึงต้องมีการศึกษาแนวคิด หลักการและวิธีการในการชี้แนะให้มีความชัดเจนและยังควรต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อสามารถให้ข้อมูลแก่ครูได้ รวมทั้งต้องฝึกทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเป็นผู้ประสานงาน และทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำหรับโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายหรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ เป็นกระบวนการที่ดำเนินงานในลักษณะของแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูที่ควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่กระบวนการที่มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดผู้ชี้แนะในระดับโรงเรียนเพื่อเป็นผู้ดำเนินงานต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งนี้ พบครูกลุ่มเป้าหมายมีลักษณะชุดความคิดเติบโต และชุดความคิดเติบโต แต่ความคิดบางอย่างจำกัด ดังนั้นเมื่อนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ไปใช้ ควรมีการปรับวิธีการชี้แนะ หรือกิจกรรม ให้เหมาะสมกับกลุ่มครูที่เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ

ข. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ควรมีผู้ชี้แนะประจำโรงเรียน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การมีผู้ชี้แนะนั้นมีส่วนช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในช่วงเวลาของการเข้าร่วมกระบวนการตลอดจนจบกระบวนการ

2.ควรมีการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯครูไปใช้สำหรับฝึกครูใหม่ เพื่อเป็นการสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนให้ครู เพราะชุดความคิดนั้นมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ที่ได้รับสะสมจนเกิดเป็นชุดความคิด

ค. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1.ควรมีการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯด้านการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับครูกลุ่มใหม่ เพื่อยืนยันผลการวิจัยหรือทำให้ได้ข้อค้นพบที่จะช่วยให้สามารถนำกระบวนการนี้ไปใช้ได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.ควรมีการศึกษาและวิจัยโดยการนำกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯนี้ไปปรับใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่ เช่น นิสิต นักศึกษาในช่วงการฝึกประสบการณ์เพื่อเป็นการสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดขึ้น

3.ควรมีการศึกษาผลของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นกับครูในระยะยาว

4.ควรมีการศึกษาชุดความคิดที่เกี่ยวข้องกับครูในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เป็นต้น

## รายการอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Allport, G. W. (1967). *Attitude theory and measurement*. New York: John Wiley & Sons.
- Anderson, E. (2006). *Growing great Employees: Turning Ordinary People into Extraordinary Performers*. USA: Galloard.
- Aronson, J., & Good, C. (2000). *Development and measurement of children's vulnerability to racial and gender ability stereotypes*. USA: Manuscript in preparation.
- Avalos, B. (2011). Review teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(10).
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). *Effective training: Systems, Strategies and practices*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Brown, S., & Gillis, M. (1999). Using reflection thinking to develop personal philosophies. *Journal of Nursing Education*, 38(4), 171-175.
- Brooks, R. (2004). To touch the hearts and minds of students with learning disabilities: The power of mindsets and expectations. *Learning Disabilities: A Contemporary Journal of Advanced Nursing*, 9-18.
- Carroll, J. B. (1974). Learning Theory for the Classroom teacher In G. A. Jarvis (Ed.), *The Challenge of Communication*. Illinois: National Textbook Company.
- Costa, A. L., & Garmston, R. L. (2002). *Cognitive coaching: a foundation for renaissance School*. Michigan: Christopher-Gordon Publishers.

- Cranton, P. (2002). Teaching for transformation. In J. M. Ross-Gordon (Ed.), *Contemporary viewpoints on teaching adult effectively* (pp. 63-72). San Francisco: Jossey-Bass.
- Crawford, L., & Hagedorn, C. (2009). *Classroom Discipline: Guiding Adolescents to Responsible Independence*. USA: Origins Program.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: RandomHouse,Inc,.
- Fang, F., Pil Kang, S., & Liu, S. (2004). Measuring mindset change in the systemic transformation of education. *Association for educational communications and technology*(October), 298-304.
- Garling, T. (2003). Introduction: Habitual travel choice. Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1021230223001#>
- Goldstein, S., & Brooks, R. (2007). *Understanding and Managing Children's Classroom Behavior: Creating Sustainable, Resilient Schools*. USA: John Wiley & Sons.
- Gordon, S. P. (2004). *Professional development for school improvement : Empowering learning communities*. Boston: Pearson.
- Gottesman, B. (2000). *Peer coaching for educators*. Lanhan: The Scarecrow.
- Gregory, G. H., & Chapman, C. M. (2013). *Differentiated Instructional Strategies: One Size Doesn't Fit All*. USA: Corwin.
- Gutshall, C. A. (2013). Teachers' mindsets for student with and without disabilities. *Psychology in the schools*, 50(10), 1073-1083.
- Hargrove, R. (2000). *Masterful coaching: Grew your business, helping your profits, win the talent war!*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Higgins, S., & Leat, D. (2001). Horse for courses for horse : what is effective teacherdevelopment ? In J. Soler, Craft, A. and Burgess, H. (Ed.), *Teacher development : Exploring our own practice*. London: Pual Chapman.

- Jackson, R. R. (2009). *Never work harder than your students and other principles of great teaching*. USA: ASCD.
- Kimble, G. A. (1961). Hilgard and Marquis' conditioning and learning Retrieved March 12, 2011, from Prentice-Hall  
<http://elearning.aru.ac.th/2500101/soc01/topic9/linkfile/print5.htm>
- Knight, J. (2004). Instructional coaches make progress through partnership: Intensive support can improve teaching. *Journal of Staff Development* 25 Number, 2(Spring), 32-37.
- Marzano, R. (2003). *What works in schools*. Alexandria VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Maskey, C. L. (2009). Cognitive Coaching has an exciting place in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 4(2), 63-65.
- Mezirow, J. D. (1997). Transformative learning: theory to practice. *New Directions for adult and Continuing Education*, 74(n.p.), 5-12.
- Mezirow, J. D. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. D. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of transformation Education*, 1(1), 58-63.
- Mezirow, J. D. (2004). From Comment on Sharan Merriam's "the role of Cognitive Development in Mezirow's Transformational Learning Theory". *Adult Education Quarterly*, 55(1), 69-70.
- Midgley, C., Kaplan, A., & Middleton, M. J. (2001). Performance-approach goals: Good for what, for whom, under what circumstances, and at what cost? *Journal of Educational Psychology*, 93, 77-86.
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

- Otis-Wilborn, A., & Winn, J. (2000). The process and impact of standards-based teacher education reform. *Teacher Education and Special Education, 23*, 71-78.
- Pajak, E., & Blaise, J. (1989). The impact of teacher's personal lives on professional role enactment: a qualitative analysis *American Educational Research, 26*(2).
- Palmer, P. (1998). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life*. San Francisco: Jossey-Bass
- Queensland University of Technology. (2002). The Thailand Education Reform Project.
- Reeve, J., & Assor, A. (2011). Do social institutions necessarily suppress individuals needs for Autonomy. In V. I. Chirkov, Ryan, R.M. and Sheldon, K.M. (Eds.) (Ed.), *Human Autonomy in Cross-Cultural Context. Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being*: Springer.
- Rokeach, M. (1972). *Beliefs, attitudes, and value*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sikorski, J. K. (1991). *The Relationship Between Teacher Characteristics and Perception of School Climate on the Outcome of Staff Development*. USA: Wayne State University.
- Taylor, E. W. (1998). Transformative Learning: A Critical Review. *ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Information Series No. 374*.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: Attitude and attitude change.
- Van Manen, M. (2003). Lived experience. In M. Lewis-Beck, A. Bryman & T. F. Liao (Eds.), *Encyclopedia of social science research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Verplanken, B., & Orbell, S. (2003). Reflections on past behavior: A self-report index of habit strength. *Journal of Applied Social Psychology, 33*, 1313-1330.

Zwart, R. C. T., Wubbels, S., & Bolhuis, B. T. C. M. (2008). Teacher learning through reciprocal peer coaching: An analysis of activity sequences. *science direct*, 24(4), 982-1002.

กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพความคาดหวัง สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภานาครินทร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 -2559. Retrieved from <http://www.banprak-nfe.com/doc/plan-e-2555-2559.pdf>

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2543). ครูกับการศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 1(3), 26-27.

โครงการ PISA ประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). ปัจจัยที่ทำให้ระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).

จันทนะ วิไลพัฒน์. (2542). การพัฒนาพฤติกรรมด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้กระบวนการสร้างค่านิยม. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิตตรี จิตต์ปรัชญา. (2546). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 26(3).

จุไรวรรณ ร้อยไพ. (2549). พฤติกรรมการสอนของครูศึกษาศาสตร์วิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- ชาโรณี ตรีวีร์บุญ. (2550). การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก พรสีมา. (2543). ปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ส.รุ่งทิพย์ออฟเซ็ท.
- ทีศนา เขมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมนันท์ก้า แจ้งสว่าง, ดุษฎี โยเหลา, ปกรณ์ สิงห์สุริยา และนิยะดา จิตต์จรัส. (2556). ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 18(1), 55-65.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู (3 ed.). กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. (2554). ทำให้คิด ทำให้เชื่อ (1 ed.). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- พจนา ทรัพย์สมาน. (2550). การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูมัธยมเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาวี โกยยา. (2546). พฤติกรรมการสอนของครูเกียรติยศวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2548). การศึกษาและการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน. วารสารการศึกษาปฐมวัย, 9(4).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). ศัพท์ศึกษาศาสตร์ (1 ed.). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วันชฎา ชุ่ยล้อย. (2552). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมของครูชีววิทยา. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, & ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2).
- วิจารณ์ พานิช. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาแห่งอนาคต. กรุงเทพฯ: open world.
- วีณา ก้วยสมบูรณ์. (2547). การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา.(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต) , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- ศักดิ์ ระพี. (2543). กระบวนการกระจำนิยม. วิชาการ, 3(9), 26-46.
- สตรีเวา จำปารัตน์. (2557). รูปแบบกรอบคิดใ้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 20(1), 67-84.
- สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์, อรสุดา เจริญรัถ และสุวิัจฉรา เปี่ยมญาติ. (2554). กรอบอ้างอิงทางความคิดของชุมชนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการศึกษา โครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับชุมชน ศึกษากรณี: บ้านรางอีเม้ยและบ้านศาลาดิน. วิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(13).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัย การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนภายหลังการประเมินภายนอกรอบแรก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน ( 1 Ed.). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). สรุปผลและการสังเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544 -2548). Retrieved from [www.onesqa.or.th/upload/195/Fileupload/1398-2097.pdf](http://www.onesqa.or.th/upload/195/Fileupload/1398-2097.pdf).
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2555). มาตรฐานที่ควรปรับปรุงเร่งด่วนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ในภาพรวมของสังกัด)จากผลการทดสอบ

O-NET ปีการศึกษา 2554. Retrieved from

<http://bet.obec.go.th/index/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/3107>

[55.pdf](#)

- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). คู่มือเส้นทางครุมีอาชีพสำหรับครูผู้ช่วย  
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สุชา จันท์ธอม. (2540). จิตวิทยาทั่วไป (4 ed.). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพัฒนา สถิติรัตน์. (2547). ความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลและการถ่ายทอดความรู้ของเจ้าหน้าที่  
ตำรวจผู้ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ ตำรวจภูธรภาค 1. (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(การศึกษาผู้ใหญ่)), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรีพันธุ์ เสนานุช. (2554). ปรับองค์กร ถอนกรอบแนวคิด. *Human Resource Focus*, 12(68).
- หฤทัย อนุสรราชกิจ. (2549). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาเด็กอย่าง  
ใคร่ครวญเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและการปฏิบัติของครูการศึกษาปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ดุขฎี  
บัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมร สวัสดิ์รักษ์. (2541). พฤติกรรมการสอนของครูภาษาไทยดีเด่นที่ใช้การสอนแบบมุ่งประสบการณ์  
ภาษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรวิซซ์ นาครทรรพ. (2540). “ครูเก่งเปล่งประกายทั่วแผ่นดินและครูในจิตวิญญาณ” ความจริงของ  
แผ่นดิน. กรุงเทพฯ: เจพีเอ็มโปรดิวเซอร์จำกัด.
- อรพรรณ บุตรกัตัญญ. (2549). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติสถานการณ์ชี้แนะ เพื่อ  
เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ),  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อำไพ สุจริตกุล. (2533). คุณธรรมครูไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุมา สุคนธมาน. (ม.ป.ป.). การประถมศึกษา. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการชี้แนะ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุดความคิด

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์

ราชบัณฑิต ประเภทสังคมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู

2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพันธ์ เดชะคุปต์

อดีตอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู

3. รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู และจิตวิทยาการศึกษา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิลักษณ์ ขยันกิจ

อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

5. อาจารย์ ดร.หฤทัย อนุสรราชกิจ

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู ด้านการชี้แนะ และด้านทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

6.อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการศึกษา

7.ดร.พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์

ผู้อำนวยการบริษัทปลูกรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการชี้แนะและด้านชุดความคิด

8.ดร.สตรีเอวา จำปารัตน์

นักวิชาการอิสระ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุดความคิด

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อ  
**ปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา** ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้าน  
 การพัฒนาครู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการชี้แนะ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง  
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการศึกษา

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์

ราชบัณฑิต ประเภทสังคมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู

2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์

อดีตอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู

3. รองศาสตราจารย์ ดร.บงอร เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู และจิตวิทยาการศึกษา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิลักษณ์ ขยันกิจ

อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการการพัฒนาคู ทยุฎีกการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

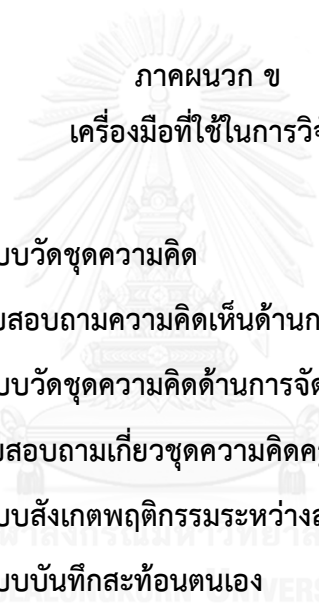
5. อาจารย์ ดร.ทฤทัย อนุสรราชกิจ

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการการพัฒนาคู ด้านการชี้แนะ และด้านทยุฎีกการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง







ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดชุดความคิด

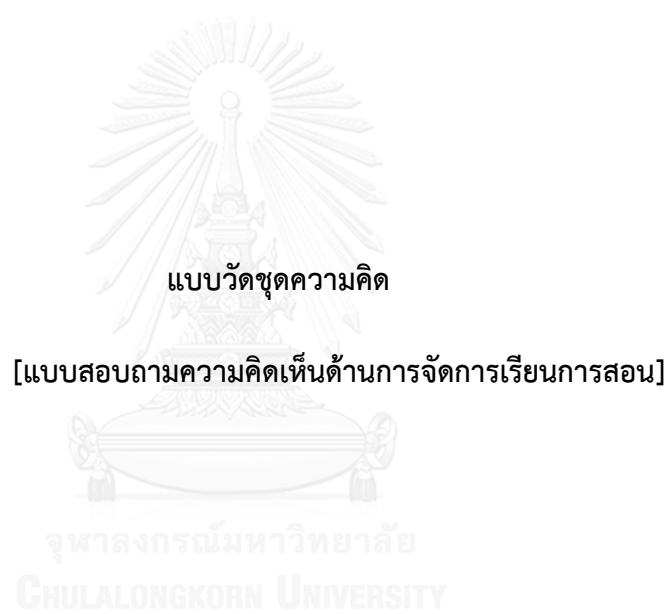
[แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน]

2. แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

[แบบสอบถามเกี่ยวชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน]

3. แบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างสอน

4. แบบบันทึกสะท้อนตนเอง



## ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานแลความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพราะข้อมูลที่ท่านให้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการศึกษาของชาติต่อไป

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนนี้มี 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐาน
2. ความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ

ข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านและโรงเรียนของท่าน

จะไม่ปรากฏชื่อจริงในรายงานวิจัย

## แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง

2. อายุ.....ปี ..... เดือน

3. สถานภาพสมรส

1.  โสด 2.  สมรส 3.  หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ท่านมีบุตร รวม \_\_\_\_\_ คน

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

1.  ปริญญาตรี

2.  สูงกว่าปริญญาตรี

3.  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

วิชาเอก.....

6. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นครูทั้งหมดกี่ปี (นับตั้งแต่เริ่มทำงานครู).....ปี.....เดือน

7. ท่านมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษาทั้งหมด.....ปี.....เดือน

8. ท่านสอนที่โรงเรียนแห่งนี้ทั้งหมด (รวมปีการศึกษาปัจจุบัน) .....ปี.....เดือน

9. ปัจจุบันท่านสอนระดับชั้น..... รายวิชาที่สอน .....

10. ท่านเคยสอนระดับชั้นและวิชาใดบ้าง และแต่ละระดับชั้น/รายวิชา ท่านสอนเป็นระยะเวลากี่ปี

ระดับชั้น.....วิชา.....จำนวน.....ปี.....เดือน

ระดับชั้น.....วิชา.....จำนวน.....ปี.....เดือน

ระดับชั้น.....วิชา.....จำนวน.....ปี.....เดือน

11. ในห้องเรียนที่ท่านสอนมีจำนวนนักเรียนกี่คน ชาย..... หญิง.....

รวม.....

12. ในห้องเรียนของท่านมีนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจำนวนกี่คน

ไม่มี     มี จำนวน.....คน (โปรดระบุ)

13. โปรดจัดลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของท่าน โดยระบุหมายเลข 1- 8 เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวท่าน (1 คือ มีอิทธิพลมากที่สุด และ 8 คือ มีอิทธิพลน้อยที่สุด)

กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา \_\_\_\_\_

นโยบายและพันธกิจของโรงเรียน \_\_\_\_\_

ครู (ตัวท่านเอง) \_\_\_\_\_

พ่อ แม่ ผู้ปกครอง \_\_\_\_\_

ผู้บริหารโรงเรียน \_\_\_\_\_

เพื่อนครู \_\_\_\_\_

นักเรียน \_\_\_\_\_

หัวหน้าหมวด / หัวหน้าสายชั้น \_\_\_\_\_



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดของท่านในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.ระดับสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้				
2.ทุกคนมีความสามารถในเรียนรู้				
3.ท่านมั่นใจว่าท่านเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาที่ท่านมีอยู่ได้				
4.ท่านเป็นหนึ่งในบุคคลส่วนน้อยที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างจริงจัง				
5.ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถเปลี่ยนแปลงลักษณะพื้นฐานของตัวท่านได้อย่างสม่ำเสมอ				
6.ดนตรีเป็นความสามารถพิเศษที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้				
7.คนส่วนน้อยเท่านั้นที่จะมีความสามารถทางด้านกีฬา ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณเกิดมาเพื่อสิ่งนั้น”				
8.การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เป็นสิ่งที่ง่ายถ้าคุณเป็นผู้ชายหรือเป็นผู้ที่มาจากวัฒนธรรมที่ตระหนักเห็นคุณค่าในคณิตศาสตร์				
9.คนที่ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความตั้งใจ ผลที่ดีจะเกิดแก่บุคคลนั้น				
10.ถ้าท่านตั้งใจทำ ท่านจะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวท่านได้ไม่ว่าท่านจะเป็นคนลักษณะใด				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. ท่านไม่ต้องการให้เกิดความรู้สึกเครียด จึงไม่สนใจทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ				
12. คนในสังคมเป็นคนไม่ดีจึงเป็นเรื่องยาก ที่จะเปลี่ยนแปลงคนเหล่านั้นให้เป็นคนที่ดี ได้				
13. ท่านสามารถยอมรับและยินดีที่จะได้ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของ ท่านจากบุคคลรอบตัว เช่น พ่อ แม่ ครู หรือผู้ให้คำชี้แนะ				
14. ท่านมักจะรู้สึกโกรธเสมอเมื่อท่านได้รับ ข้อมูลทางลบเกี่ยวกับการกระทำของท่าน				
15. ไม่ว่าจะระดับสติปัญญาของท่านจะ เป็นมาอย่างไรท่านสามารถพัฒนาให้สูงขึ้น ได้				
16. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ แต่ ท่านไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระดับ สติปัญญาของท่านได้				
17. ท่านสามารถทำในสิ่งที่แตกต่างไปจาก เดิมได้ แต่ความเป็นตัวตนของท่านจะไม่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้				
18. มนุษย์โดยทั่วไปมีพื้นฐานที่ดี บางครั้ง การตัดสินใจในการทำบางสิ่งอย่างก็ อาจจะเลวร้ายได้				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19. ท่านมีความรู้สึกทำทนายกับงานที่ท่านกำลังทำอยู่				
20. ทุกคนมีความเชื่อว่าบุคคลที่ฉลาดไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก				

### การแปลผลค่าคะแนนจากการตอบแบบวัด

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

คำถาม ข้อที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3

วิธีการ นำค่าคะแนนมารวมกันและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (McKenzie, 2013) ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่

ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)



ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิด  
บางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

คำถามมีลักษณะดังนี้

ชุดความคิด	ข้อความชุดความคิด จำกัด (Fixed)	ข้อความชุดความคิด เติบโต (Growth)	รวม
ความสามารถ	1,7,8,11,14,16,20	2,3,6,9,13,15,19	14
ลักษณะส่วนตน	4,12,17	5,10,18	6
<b>รวม</b>	10	10	20

แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน  
[แบบสอบถามเกี่ยวชุดความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอน]

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ฉบับ 2 แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
[แบบสอบถามความคิดเห็นของครูด้านการจัดการเรียนการสอน]

ชื่อ - นามสกุล.....

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นออกเป็น 2 ข้อ คือ

1. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะ*ความคิดเห็นของท่าน*เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาเท่านั้น โปรด ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน
2. จากแบบสอบถาม 42 ข้อนี้ ขอให้ท่านเลือกข้อที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด 5 ข้อ



1. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะ**ความคิดเห็นของท่าน**เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาเท่านั้น โปรด  $\checkmark$  ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นจริงอย่างยิ่ง
1.การคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนของครู					
2.การเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสอนของตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู					
3.ความสามารถในการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทั้งหมดของนักเรียน					
4.ความอายและความกลัวผิดเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
5.การเข้าใจนักเรียนแต่ละคนว่ามีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู					
6.พื้นฐานทางสติปัญญาของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
7.การสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยเป็นสิ่งที่ครูต้องดำเนินการอยู่เสมอ					
8.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความสนใจและพัฒนาการที่แตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน					
9.ความสามารถในการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นจริงอย่างยิ่ง
10. สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสอนของครูคือการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน					
11. การส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนและสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน					
12. ครูควรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญแต่เพียงผู้เดียวในการคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
13. ในระหว่างการสอนสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ การคิดทบทวนหลาย ๆ ครั้ง ว่าจะสอนอย่างไรเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการสอนครั้งนี้					
14. การเสริมสร้างความสามารถที่โดดเด่นของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
15. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ถ้าได้รับความสนใจจากครู					
16. ครูควรเลือกเฉพาะตัวอย่างที่เชื่อว่าดีที่สุดเท่านั้นเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการสอน					
17. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสอนตามแผนการสอนทุกครั้งมีความสำคัญอย่างยิ่ง					
18. แบบทดสอบมาตรฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น จริง อย่างยิ่ง
19.การใช้หนังสือแบบเรียนมาตรฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน					
20.ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนที่แตกต่างกัน					
21.ความรู้สึกและอารมณ์ของนักเรียนในระหว่างที่ครูสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน					
22.ครูควรประยุกต์แนวคิดใหม่ๆ ที่ได้จากฝึกอบรม ศึกษาดูงาน มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน					
23.การเป็นผู้นำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้					
24.การที่ครูคอยเดินดูนักเรียนแต่ละคนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำ ตั้งคำถามเพื่อชี้แนะและอำนวยความสะดวกกับนักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทางหนึ่ง					
25.ครูควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมาเป็นอย่างยิ่ง					
26.ครูควรใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนที่ตนเองถนัดเท่านั้นเพราะจะทำให้การสอนประสบความสำเร็จ					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น จริง อย่างยิ่ง
27.ความฉลาดของนักเรียนเป็นสิ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยิ่ง					
28.คะแนนจากผลการสอบของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการยืนยันได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้แล้ว					
29.ครูจะต้องพยายามหาทางแก้ปัญหาทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการสอน					
30.การสอนเพื่อให้นักเรียนทำคะแนนสอบได้ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของครู					
31.การให้นักเรียนนั่งฟังครูหรือนั่งทำงานอยู่กับที่เป็นระยะเวลาานาน ๆ เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน					
32.ครูไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อนำไปสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัดเพราะไม่สอนเป็นประจำ					
33.ความสามารถในการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
34.กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือระหว่างกันกับนักเรียนคนอื่นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้					
35.ประสบการณ์เดิมของนักเรียนเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้					
36.ความสามารถที่แสดงออกอย่างโดดเด่นของนักเรียนเป็นสิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น จริง อย่างยิ่ง
37.การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในเรื่องราวต่างๆ ที่สัมพันธ์กับเรื่องที่สอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง					
38.การคำนึงถึงความรู้สึกของนักเรียนในระหว่างการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน					
39.ความสามารถพิเศษหรือคุณสมบัติเด่นที่มีมาแต่กำเนิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
40.คำพูดที่ว่า “นักเรียนไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้สอน” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความคิดของครูในการวางแผนการสอน					
41.การสร้างบรรยากาศการแข่งขันรายบุคคลหรือกลุ่มให้กับนักเรียนเป็นการสร้างแรงจูงใจที่					
42.การลงโทษและ/หรือการดูว่านักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวินัยของนักเรียน					

2. จากแบบสอบถาม 42 ข้อนี้ ขอให้ท่านเลือกข้อที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด 5 ข้อ (ใส่เป็นตัวเลขข้อ)

.....

.....



เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีจำนวนด้านละ 14 ข้อ โดยแบ่งออกดังนี้

แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู	
	จำนวน (ข้อ)
ชุดความคิดเติบโต (Growth)	7
ชุดความคิดจำกัด (Fixed)	7
รวม	14
แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน	
	จำนวน (ข้อ)
ชุดความคิดเติบโต (Growth)	7
ชุดความคิดจำกัด (Fixed)	7
รวม	14
แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดของครูที่มีต่อบทบาท หน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน	
	จำนวน (ข้อ)
ชุดความคิดเติบโต (Growth)	7
ชุดความคิดจำกัด (Fixed)	7
รวม	14
<b>รวมทั้งฉบับ 42 ข้อ</b>	

#### การแปลผลค่าคะแนนและเกณฑ์การประเมิน

ข้อที่เป็น Growth ตอบ	เป็นจริงอย่างยิ่ง	ได้	5
	เป็นจริง	ได้	4
	ไม่แน่ใจ	ได้	3
	ไม่เป็นจริง	ได้	2
	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ได้	1

ข้อที่เป็น Fixed ตอบ	เป็นจริงอย่างยิ่ง	ได้	1
	เป็นจริง	ได้	2
	ไม่แน่ใจ	ได้	3
	ไม่เป็นจริง	ได้	4
	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ได้	5

### ข้อคำถามมีลักษณะดังนี้

ชุดความคิดเกี่ยวกับนักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	ข้อความชุดความคิดจำกัด (Fixed)	ข้อความชุดความคิดเติบโต (Growth)	รวม
ความสามารถ	1,7,8,11,14,16,20	2,3,6,9,13,15,19	14
ลักษณะส่วนตัว	4,12,17	5,10,18	6
<b>รวม</b>	10	10	20

### ตอนที่ 3 ชุดความคิดต่อบทบาท หน้าที่ความเป็นครูของท่าน

ชุดความคิดต่อบทบาท หน้าที่ความเป็นครูของท่าน	ข้อความชุดความคิดจำกัด (Fixed)	ข้อความชุดความคิดเติบโต (Growth)	รวม
บทบาท หน้าที่	3,4,5,6	1,2,7,8,14,15,16,18,19	13
ปฏิสัมพันธ์	11,12,13	9,10,17,20	7
<b>รวม</b>	7	13	20

ตารางแสดงรายละเอียดข้อความเกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแยกเป็นรายด้าน

<b>ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน</b>
<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู</b>
<b>Growth Mindset</b>
1.การคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
2.การเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสอนของตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู
7.การสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยเป็นสิ่งที่ครูต้องดำเนินการอยู่เสมอ
10.สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสอนของครูคือการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน
20.ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนที่แตกต่างกัน
25.ครูควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมาอย่างยิ่ง
29.ครูจะต้องพยายามหาทางแก้ปัญหาทุกครั้ง เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการสอน
<b>Fixed Mindset</b>
3.ความสามารถในการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทั้งหมดของนักเรียน
13.ในระหว่างการสอนสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ การคิดทบทวนหลาย ๆ ครั้ง ว่าจะสอนอย่างไรเพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการสอนครั้งนี้
16.ครูควรเลือกเฉพาะตัวอย่างที่เชื่อว่าดีที่สุดเท่านั้นเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างที่สำคัญการสอน
17.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสอนตามแผนการสอนทุกครั้งมีความสำคัญอย่างยิ่ง
26.ครูควรใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนที่ตนเองถนัดเท่านั้นเพราะจะทำให้การสอนประสบความสำเร็จ
<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู</b>
32.การสอนเฉพาะวิชาที่ถนัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของครูในการจัดการเรียนการสอนที่ดี
33.ความสามารถในการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

**หมายเหตุ** Growth Mindset หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดเติบโตต่อความสามารถ สติปัญญาและความสามารถของตนเองในฐานะครู

Fixed Mindset หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดจำกัดต่อความสามารถ สติปัญญาและความสามารถของตนเองในฐานะครู

<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน</b>
<b>Growth Mindset</b>
4.ความอายและความกลัวผิดเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
5.การเข้าใจนักเรียนแต่ละคนว่ามีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู
14.การเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
15.นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ถ้าได้รับความสนใจจากครู
21.ความรู้สึกละอายใจของนักเรียนในระหว่างที่ครูสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน
34.กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือระหว่างกันกับนักเรียนคนอื่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้
35.ประสบการณ์เดิมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้
<b>Fixed Mindset</b>
6.พื้นฐานทางสติปัญญาของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
9.ความสามารถในการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน
27.ความฉลาดของนักเรียนเป็นสิ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง
<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน</b>
28.คะแนนจากผลการสอบของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการยืนยันได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้แล้ว
36.ความสามารถที่แสดงออกอย่างโดดเด่นของนักเรียนเป็นสิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ

เรียนรู้ของนักเรียน
39.ความสามารถพิเศษหรือคุณสมบัติเด่นที่มีมาแต่กำเนิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
40.คำพูดที่ว่า “นักเรียนไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้สอน” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความคิดของท่านในการวางแผนการสอน

หมายเหตุ Growth Mindset หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดเติบโตต่อความสามารถ สติปัญญาและความสามารถของนักเรียน

Fixed Mindset. หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดจำกัดต่อความสามารถ สติปัญญาและความสามารถของนักเรียน

<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดของครูที่มีต่อบทบาท หน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน</b>
<b>Growth Mindset</b>
8.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความสนใจและพัฒนาการที่แตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน
11.การส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนและสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน
22.ครูควรประยุกต์แนวคิดใหม่ๆ จากการฝึกอบรม ดูงาน มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน
23.การเป็นผู้นำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
24.การที่ครูคอยเดินดูนักเรียนแต่ละคนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำ ตั้งคำถามเพื่อชี้แนะและอำนวยความสะดวกกับนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทางหนึ่ง
<b>แนวความคิดหรือกลุ่มความคิดของครูที่มีต่อบทบาท หน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน</b>
<b>Fixed Mindset</b>
37.การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในเรื่องราวต่างๆ ที่สัมพันธ์กับเรื่องที่สอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง
38.การคำนึงถึงความรู้สึกของนักเรียนในระหว่างการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผล

การเรียนรู้ของนักเรียน
12.ครูควรเป็นบุคคลที่มีสำคัญแต่เพียงผู้เดียวในการคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
18.แบบทดสอบมาตรฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
19.การใช้หนังสือแบบเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน
30.การสอนเพื่อให้นักเรียนทำคะแนนสอบได้ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของครู
31.การให้นักเรียนนั่งฟังครูหรือนั่งทำงานอยู่กับที่เป็นระยะเวลานาน ๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
41.การสร้างบรรยากาศการแข่งขันรายบุคคลหรือระหว่างกลุ่มให้กับนักเรียนเป็นการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญสิ่งทีสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของครู
42.การลงโทษและ/หรือการดูว่านักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวินัยของนักเรียน

**หมายเหตุ** Growth Mindset หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดเติบโตต่อบทบาท หน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดของตนเองต่อตนในฐานะครูและต่อนักเรียน

Fixed Mindset หมายถึง ครูที่มีชุดความคิดจำกัดต่อบทบาท หน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากชุดความคิดของตนเองต่อตนในฐานะครูและต่อนักเรียน

### แบบสอบถามการปฏิบัติงานตนเองในการจัดการเรียนการสอน

**คำชี้แจง** โปรดวงกลม (O) รอบคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน

ท่านปฏิบัติพฤติกรรมต่อไปนี้บ่อยเพียงใด	เป็นประจำ (ทุกวัน)	บ่อย (2-4 ครั้งต่อ สัปดาห์)	บางครั้ง (สัปดาห์ ละครั้ง)	นาน ๆ ครั้ง (เดือน ละครั้ง)	แทบจะ ไม่เคย (น้อยกว่า เดือน ละครั้ง)
1.ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียน	5	4	3	2	1
2.แสวงหาสื่อหรือกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในวิชาที่เรียนได้ดีขึ้น	5	4	3	2	1
3.เรื่องที่น่ามาสอนสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เป็นจริงในชีวิตของนักเรียนได้	5	4	3	2	1
4.ให้ความสนใจแก่นักเรียนทุกคนในระหว่างการสอน	5	4	3	2	1
5.เตรียมการสอนโดยใช้เทคนิคที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในวิชาเรียน	5	4	3	2	1
6.สอนโดยใช้การสอนทางตรงเป็นส่วนใหญ่	5	4	3	2	1
7.คิดทบทวนและประเมินการสอนของตนเองระหว่างและหลังการสอน	5	4	3	2	1
8.เมื่อนักเรียนเริ่มเบื่อหน่ายในขณะเรียน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน	5	4	3	2	1
9.แสดงความชื่นชมเมื่อนักเรียนตอบคำถามได้	5	4	3	2	1
10.ให้กำลังใจเมื่อนักเรียนตอบคำถามไม่ได้	5	4	3	2	1
11.ให้นักเรียนทำใบงานหลังการสอน	5	4	3	2	1
12.ตักเตือนนักเรียนที่ไม่สนใจเรียน	5	4	3	2	1
13.ให้คำแนะนำนักเรียนที่เรียนอ่อนว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร	5	4	3	2	1

ท่านปฏิบัติพฤติกรรมต่อไปนี้บ่อยเพียงใด	เป็นประจำ (ทุกวัน)	บ่อย (2-4 ครั้งต่อ สัปดาห์)	บางครั้ง (สัปดาห์ ละครั้ง)	นาน ๆ ครั้ง (เดือน ละครั้ง)	แทบจะ ไม่เคย (น้อยกว่า เดือน ละครั้ง)
14. พูดคุยกับนักเรียนถึงปัญหาที่ทำให้นักเรียนเรียนไม่ดี	5	4	3	2	1
15. แสดงออกถึงความไม่พึงพอใจนักเรียนเมื่อนักเรียนตอบคำถามไม่ได้ในระหว่างการสอน	5	4	3	2	1
16. บอกแหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียนเพื่อให้นักเรียนไปค้นคว้าเพิ่มเติม	5	4	3	2	1
17. กล่าวคำชมเชยเมื่อนักเรียนแสดงความคิดเห็นที่ต่างออกไปซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
18. ทหาวิธีการใหม่ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น	5	4	3	2	1
19. วัดความรู้ความเข้าใจของนักเรียนด้วยการทำแบบทดสอบเป็นหลัก	5	4	3	2	1
20. เพิ่มเติมเนื้อหาในบทเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความชัดเจน	5	4	3	2	1
21. นำแนวคิดจากการศึกษา อบรม ดูงานมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
22. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน	5	4	3	2	1
23. ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำทั้งชั้นเรียนโดยครูเป็นผู้นำกิจกรรม	5	4	3	2	1
24. ใช้เหตุผลในการลงโทษนักเรียนเมื่อทำผิดข้อตกลงของห้องเรียน	5	4	3	2	1



ท่านปฏิบัติพฤติกรรมต่อไปนี้บ่อยเพียงใด	เป็นประจำ (ทุกวัน)	บ่อย (2-4 ครั้งต่อ สัปดาห์)	บางครั้ง (สัปดาห์ ละครั้ง)	นาน ๆ ครั้ง (เดือน ละครั้ง)	แทบจะ ไม่เคย (น้อยกว่า เดือน ละครั้ง)
25. พูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนถึงเรื่องของนักเรียน	5	4	3	2	1
26. ทบทวนความรู้เดิมของนักเรียน	5	4	3	2	1
27. การให้คำอธิบายเพิ่มเติมทันทีเมื่อพบว่านักเรียนบางคนยังไม่เข้าใจสิ่งที่สอน	5	4	3	2	1
28. หลีกเลี่ยงที่จะสอนเนื้อหาในรายวิชาที่ไม่ถนัด	5	4	3	2	1
29. เลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการตามศักยภาพของนักเรียนโดยเสริมจุดเด่น แก้ไขจุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล	5	4	3	2	1
30. เตรียมการสอนก่อนเข้าสอน	5	4	3	2	1

\*\*\*\*\* ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือสละเวลา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ในการทำแบบสอบถาม \*\*\*\*\*

แบบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในการจัดการเรียนการสอนเป็นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสอดคล้องกับประเด็นความคิดเห็นของแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของพฤติกรรมที่ครูแสดงออกมานั้นกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูเป็นผู้ประเมินตนเอง มีจำนวน 30 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

ด้านตัวครู 10 ข้อ

ด้านนักเรียน 10 ข้อ

ด้านการจัดการเรียนการสอน 10 ข้อ

<b>ด้านตัวครู</b>	
1.	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียน
2.	แสวงหาสื่อหรือกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในวิชาเรียนได้ดีขึ้น
3.	เรื่องที่น่ามาสอนสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เป็นจริงในชีวิตของนักเรียนได้
4.	ให้ความสนใจแก่นักเรียนทุกคนในระหว่างการสอน
7.	คิดทบทวนและประเมินการสอนของตนเองหลังการสอน
18.	หาวิธีการใหม่ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
23.	ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำทั้งชั้นเรียนโดยครูเป็นผู้นำกิจกรรม
28.	หลีกเลี่ยงที่จะสอนเนื้อหาในรายวิชาที่ไม่ถนัด
29.	เลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการตามศักยภาพของนักเรียนโดยเสริมจุดเด่นแก้ไขจุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล
30.	เตรียมการสอนก่อนเข้าสอน

ด้านนักเรียน
9. แสดงความชื่นชมเมื่อนักเรียนตอบคำถามได้
10. ให้กำลังใจเมื่อนักเรียนตอบคำถามไม่ได้
12. ตักเตือนนักเรียนที่ไม่สนใจเรียน
13. ให้คำแนะนำนักเรียนที่เรียนอ่อนว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร
14. พูดคุยกับนักเรียนถึงปัญหาที่ทำให้นักเรียนเรียนไม่ดี
15. แสดงออกถึงความไม่พึงพอใจนักเรียนเมื่อนักเรียนตอบคำถามไม่ได้ในระหว่างการสอน
16. บอกแหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียนเพื่อให้นักเรียนไปค้นคว้าเพิ่มเติม
17. กล่าวชมเชยเมื่อนักเรียนแสดงความคิดที่ต่างออกไปที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้
19. วัดความรู้ความเข้าใจของนักเรียนด้วยการทำแบบทดสอบเป็นหลัก
26. ทบทวนความรู้เดิมของนักเรียน

ด้านการจัดการเรียนการสอน
5. เตรียมการสอนโดยเทคนิคที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในวิชาเรียน
6. สอนโดยใช้การสอนทางตรงเป็นส่วนใหญ่
8. หาวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจเมื่อนักเรียนเริ่มเบื่อหน่าย
11. ให้นักเรียนทำใบงาน
20. เพิ่มเติมเนื้อหาในบทเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความชัดเจน
21. นำแนวคิดจากการศึกษา อบรม ดูงานมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
22. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน
24. ใช้เหตุผลในการลงโทษนักเรียนเมื่อทำผิดข้อตกลงของห้องเรียน
25. พูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนถึงเรื่องของนักเรียน
27. ให้คำอธิบายเพิ่มเติมทันทีเมื่อพบว่านักเรียนบางคนยังไม่เข้าใจสิ่งที่สอน

แบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างสอน



แบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างการสอนของครู

**คำชี้แจง** 1. กาเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการสังเกต เมื่อสังเกตพบพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นระหว่างการสอน

2. ช่องระดับคุณภาพ ให้ผู้สังเกตบันทึกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ชื่อครูผู้สอน.....สอนชั้น..... วิชาที่สอน.....

ที่	พฤติกรรม	ผลการสังเกต		ระดับคุณภาพ			
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
1	ให้ความสนใจนักเรียนทุกคนในระหว่างการสอน						
2	สบตาและให้ความสำคัญแก่นักเรียนทุกคน						
3	ใช้คำพูดในขณะที่สอนด้วยคำพูดที่ทำให้กำลังใจและสุภาพกับนักเรียน						
4	พยายามให้นักเรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง						
5	ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนและให้คำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่ยังไม่เข้าใจในเรื่องที่สอน						
6	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม						
7	ให้ความสนใจคำตอบของนักเรียนเมื่อครูถามคำถาม						
8	แสดงความชื่นชมนักเรียนที่ตอบคำถามถูก						
9	เมื่อครูถามคำถามแล้วมีนักเรียนไม่เข้าใจ ครูจะเปลี่ยนคำถามเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องที่ครูถาม						
10	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม						

ที่	พฤติกรรม	ผลการสังเกต		ระดับคุณภาพ			
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
11	แสดงความช่วยเหลือและให้กำลังใจนักเรียนที่ยังทำไม่ได้						
12	ปรามพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกไม่เหมาะสมในระหว่างการสอนและให้คำแนะนำเพื่อกระตุ้นให้คิดนำไปสู่การปรับพฤติกรรม						
13	เลือกใช้กิจกรรมที่สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่สอนเข้ากับสิ่งที่เป็นจริงในชีวิตนักเรียน						
14	มีการเชื่อมโยงความรู้เดิมของนักเรียนกับเรื่องที่จะสอนใหม่						
15	กิจกรรมที่ใช้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมพัฒนาการตามศักยภาพนักเรียนโดยเสริมจุดเด่น แก้ไขจุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล						
16	ใช้สื่อหลากหลายส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน						
17	จัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข						
18	ใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นระยะ และแจ้งผลให้นักเรียนทราบเมื่อจบการสอน						
19	เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนครูให้คำแนะนำหรือชี้แนะเพิ่มเติม						

ที่	พฤติกรรม	ผลการสังเกต		ระดับคุณภาพ			
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
20	นำผลการบันทึกหลังสอนมาแก้ไข/ พัฒนา ตนเอง						
21	นักเรียนได้รับคำชมจากครูเมื่อแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างถูกต้อง						

ผู้บันทึก.....วันที่.....

เกณฑ์ระดับคุณภาพของพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติในระหว่างการสอน			
4	3	2	1
ครูแสดงพฤติกรรม อย่างสม่ำเสมอและ ตอบสนองความ ต้องการของนักเรียน ได้อย่างทั่วถึงและ สม่ำเสมอ	ครูแสดงพฤติกรรม ค่อนข้างบ่อยแต่ยังไม่ สามารถตอบสนอง ความต้องการของ นักเรียนได้อย่างทั่วถึง	ครูแสดงพฤติกรรมบ้าง และไม่สามารถ ตอบสนองความ ต้องการของนักเรียนได้ อย่างทั่วถึงทุกคน	ครูแสดงพฤติกรรม บ้าง นานๆ ครั้ง โดย อาจจะเพียงครั้งหรือ สองครั้งในชั่วโมง การสอนนั้นๆ และ ไม่สามารถตอบ สนองความต้องการ นักเรียนได้อย่าง ทั่วถึงทุกคน





### แบบสะท้อนตนเอง

สิ่งที่ท่านทำ (บรรยายถึงสิ่งที่ครูทำ ทำอะไร อย่างไร เมื่อไหร่)

.....

.....

.....

.....

ความรู้สึกของท่านหลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผน

.....

.....

.....

.....

สิ่งที่ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

สิ่งที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนานี้ นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....



## แผนการจัดกิจกรรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม สานสัมพันธ์

เวลา 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 1

### 1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบรรยากาศและความเข้าใจซึ่งกันระหว่างผู้ชี้แนะกับครู
2. เพื่อละลายพฤติกรรมและเปิดใจให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ
3. ผู้ชี้แนะเข้าใจสภาพจริง แนวคิด ความเชื่อและทัศนคติของครูแต่ละคน
4. ให้ครูมีความเข้าใจกระบวนการฯ

### 2. เนื้อหาสาระ

การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจเป็นการเริ่มต้นในการดำเนินงานเพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในระยะยาวด้วยวิธีการเรียนรู้ แนวคิด ความเชื่อ และทัศนคติในการทำงานของแต่ละคนจะเป็นการสร้างให้เกิดการเข้าใจระหว่างกันมากขึ้น

### 3. ผลที่คาดหวัง

1. ครูมีความไว้วางใจในผู้ชี้แนะ
2. ผู้ชี้แนะเข้าใจสภาพจริง แนวคิด ความเชื่อ ทัศนคติของครูแต่ละคน
3. ครูมีความเข้าใจกระบวนการการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิด

### 4. กิจกรรมและขั้นตอนของการทำกิจกรรม

#### ขั้นการเตรียมการ

พบผู้บริหารเพื่อขอรับทราบข้อมูลครูและวางแผนการพบปะครู

#### ขั้นดำเนินการ (รวมกลุ่ม)

1. จัดพบกลุ่มครูที่เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ชี้แนะให้รายละเอียดเกี่ยวกับตนเองสั้นๆ จากนั้นนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการชื่นชม ผู้บริหารและครูที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกระบวนการ
2. สนทนาเกี่ยวกับประวัติการสอนของครูแต่ละคน ความพึงพอใจต่องานการสอน ปัญหาอุปสรรค โดยผู้ชี้แนะอาจจะกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

ประเด็นคำถาม

1. ประวัติการสอนของท่านในโรงเรียนนี้
2. วิธีการสอนของครูที่ครูมักจะใช้ในการเรียนการสอน

### 3. แลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาใหม่ๆ

#### ขั้นสรุป

ผู้ชี้แนะรวบรวมข้อมูลของครูแต่ละคนและบันทึกเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิด ความเชื่อ ทศนคติของครูแต่ละคน

### 5. บทบาทผู้ชี้แนะ

1. ผู้ชี้แนะทำหน้าที่สัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1.1. ใช้คำถามให้มีลักษณะการพุดคุยมากกว่าตอบคำถาม

1.2 ฟังและจับประเด็นที่ต้องการ ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้ถูก

สัมภาษณ์

1.3 ใช้คำพูดด้วยภาษาที่เหมาะสมและไม่พุดมาก

1.4 สังเกตบุคลิกภาพ กิริยา ท่าทางประกอบของผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง

จากการสัมภาษณ์

2. สร้างความไว้วางใจกับครูด้วยการเข้าร่วมทำกิจกรรม

### 6. สื่อและอุปกรณ์

ไม่มี

### 7. การประเมินผล

การสังเกตจากบรรยากาศที่เกิดขึ้น

การบันทึกข้อมูล

### แผนการจัดกิจกรรมที่ 3

ชื่อกิจกรรม รู้จักฉัน รู้จักเธอ

เวลา 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 3

#### 1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น
2. เพื่อให้ครูเกิดจากเรียนรู้จากผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

#### 2. ผลที่คาดหวัง

ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่นนำไปสู่การรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

#### 3. กิจกรรมและขั้นตอนของการทำกิจกรรม

##### ขั้นเตรียมการ

สร้างบรรยากาศให้เกิดการผ่อนคลาย เตรียมทบทวนความรู้จากครั้งที่คราวและบรรยากาศที่ควรเกิดขึ้นในห้องเรียน

##### ขั้นดำเนินการ (รวมกลุ่ม)

1. ผู้ชี้แนะให้ครูเล่าถึงแรงบันดาลใจที่ทำให้ตนเองเลือกอาชีพครู
2. ครูแต่ละคนเล่าเหตุการณ์ของตนเอง (เกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน) คนละ 1 ประเด็น
3. ผู้ชี้แนะให้ครูแต่ละคนเลือกรื่องที่ตนเองประทับใจและโดยใช้คำถามเพื่อนำทางประเด็นคำถามสำหรับครู
  1. เรื่องใดของเพื่อนครูที่ท่านประทับใจและท่านมีความคิดอย่างไรกับสิ่งนั้นก็กับเรื่องนั้นๆ
  2. ครูคิดว่าจากแนวคิดของเพื่อนครูนั้นจุดประกายในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอะไรให้ตนเองบ้าง
4. ให้ครูเขียนบันทึกลงในใบกิจกรรม ( 2 ) และร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนกันจากที่บันทึก

#### 4. บทบาทผู้ชี้แนะ

1. การจับคู่ครูให้พยายามจับครูที่มีชุดความคิดจำกัดคู่กับครูที่มีชุดความคิดเติบโต

2.การถามคำถามเพื่อนำเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการและกระตุ้นครู

## 5. สื่อและอุปกรณ์

ใบกิจกรรม (2)

## 6. การประเมินผล

การสังเกตการตอบและบันทึกการตอบคำถาม



## ใบกิจกรรมที่ 2

**คำชี้แจง** ให้ครูบันทึกความคิดของตนตามข้อคำถามดังต่อไปนี้ลงในช่องว่าง

1. เรื่องใดของเพื่อนครูที่ท่านประทับใจและท่านมีความคิดอย่างไรกับสิ่งที่กับเรื่องนั้นๆ

2. จากแนวคิดของเพื่อนครูนั้นจุดประกายในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอะไรให้ตนเองบ้าง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมลินทรา กวินกมลโรจน์ เกิดวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2519 ที่ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และ  
ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จาก  
มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2543 และ 2547 ตามลำดับ

เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชา  
หลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553

