

รายงานผลวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศการศึกษา

ผลการนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning
ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT
ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model



นายอิสมาแอ มามะ
ศึกษานิเทศชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ผลการนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning
ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT
ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model

นายอิสมาแอ มามะ
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

บทคัดย่อ

การนิเทศการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลการนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิค GROW Model 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการนิเทศ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (RT) ของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 4) เพื่อศึกษาผลความพึงพอใจ ของครูของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังจากได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ คือ ครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 10 คน จากโรงเรียนที่มีผลคะแนนเฉลี่ย RT ต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 10 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การดำเนินการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบโค้ช (Coaching) 4 ขั้นตอน ผสมผสานกับเทคนิค GROW Model (Goal, Reality, Options, Wrap-up) การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพจริง ระยะที่ 2 คือ การทดลอง และการใช้กระบวนการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะ แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการนิเทศพบว่า 1) ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน ก่อนการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.53) และหลังจากได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศ GROW Model มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.10) 2) ภายหลังจากใช้กระบวนการนิเทศ ด้วยเทคนิค GROW Model สมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงกว่า ก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ของนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 โรงเรียน มีแนวโน้มการเติบโตในทางบวก และมีคะแนนเฉลี่ยรวม เพิ่มขึ้น สูงกว่าร้อยละ 50 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการนิเทศ ด้วยกระบวนการ GROW Model ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.14$, S.D.= 0.60) โดยมีความพึงพอใจสูงสุด ด้านการนิเทศที่ตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด ($\bar{X}= 4.98$, S.D.= 0.58) และขั้นตอนของการนิเทศที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X}= 4.80$, S.D.= 0.43)

คำสำคัญ เทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model , การอ่าน การเขียนภาษาไทยด้วยโฟนิกส์, กระบวนการนิเทศแบบโค้ช (Coach)

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งเน้นในการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ข้าพเจ้า เชื่อมั่นว่ากระบวนการนี้เทศ ไม่ใช่เพียงแค่การตรวจสอบ แต่คือกลไกสำคัญในการถักทอองค์ความรู้ ด้วยความเชื่อว่า ครู คือฟันเฟืองสำคัญที่จะขับเคลื่อนศักยภาพของผู้เรียนให้เติบโตอย่างเท่าทัน และเป็นสะพานเชื่อมสู่การพัฒนาครูให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารฉบับนี้จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ได้นำแนวทางที่ผ่านการกลั่นกรองนี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อเปลี่ยนห้องเรียนขนาดเล็กให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเปี่ยมด้วยคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนคณะครูและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการจุดประกายและสนับสนุนให้งานวิชาการชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลลัพธ์จากเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาไทยในภาพรวมต่อไป

อิสมาแอ มามะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา/ความต้องการ	1
1.2 วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4
2. หลักการ แนวคิดในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	5
2.1 แนวคิดการนิเทศแบบการโค้ช (Coach)	5
2.2 เทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model	10
2.3 แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	12
2.4 กรอบแนวคิดนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	14
2.5 กระบวนการสร้าง พัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษาและการนำไปใช้	15
2.6 ปัจจัยความสำเร็จในการนำนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาไปใช้	24
3. ผลที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	28
3.1 การสรุปผลการนิเทศ	28
3.2 การอภิปรายการนิเทศ	35
3.3 การเผยแพร่การนำนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	37
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	43
ตัวอย่าง แบบบันทึกการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)	44
ตัวอย่าง แบบวิพากษ์ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	45
ตัวอย่าง คู่มือ การสอนการอ่าน และการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	46
ตัวอย่าง ชุดฝึกทักษะการอ่าน และการเขียนภาษาไทย สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	47
ตัวอย่าง แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การอ่านออกเสียงแบบโฟนิกส์	48
คำสั่ง แต่งตั้งการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครู	49
เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Coach)	49
ประวัติผู้รายงาน	50

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางแสดงรายชื่อโรงเรียน ที่มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT	2
2	ตารางที่ 2 ตารางแสดงการสังเคราะห์กระบวนการโค้ช (Coach)	8
3	ผลการนิเทศ การจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนการนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model	28
4	ผลการนิเทศ การจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย หลังการนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model	30
5	ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนและหลัง การนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model	32
6	เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 รวม 2 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2567 – 2568 ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 โรงเรียน	33
7	ทีมโค้ชซึ่ง วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	34

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model	14
2	จัดกิจกรรม PLC วิเคราะห์ สะท้อนผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT	17
3	การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	17
4	การประชุมทีมงาน ผู้บริหาร ครู เพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน	18
5	การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชด้วยเทคนิค GROW Model	18
6	การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การอ่าน การเขียนแบบโฟนิกส์	19
7	ทีมโค้ชซึ่ง วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	20
8	การสังเกตชั้นเรียน และการเก็บข้อมูลในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครูภาษาไทย	22
9	การใช้เทคนิคแบบ GROW Model ในการโค้ชครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	23
10	การติดตามผลการความสามารถด้านการอ่าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	24
11	ผลลัพธ์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในการศึกษาชั้นเรียน การสอนภาษาไทย แบบโฟนิกส์ เพื่อยกระดับผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT	26
12	อินโฟกราฟิก สำหรับการเผยแพร่นวัตกรรม การนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	37
13	วิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนอิสลามศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ เทคนิคการโค้ช แบบ GROW Model	38

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา/ความต้องการ

ภาษาเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่สุดในการพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการคิดของมนุษย์ (Cognitive Development) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Vygotsky (1978) ได้ยืนยันว่า ภาษาและกระบวนการคิดมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก การเรียนรู้ภาษาจึงเป็นรากฐานของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทุกศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาประจำชาติและเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทย กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ว่า การรู้หนังสือ (Literacy) เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับทิศทางการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ที่ให้ความสำคัญกับความฉลาดรู้ด้านการอ่าน (Reading Literacy) ในฐานะกุญแจสำคัญสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (OECD, 2019)

ช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาทักษะทางภาษาคือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นระยะเริ่มแรกของการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้ผ่านการเล่นในระดับปฐมวัย สู่การเรียนรู้ภาษาอย่างเป็นระบบ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2568) ให้ความสำคัญกับการประเมินความสามารถในการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อย่างยิ่งยวด เนื่องจากหากผู้เรียนบกพร่องทางทักษะการอ่านออกเสียงและอ่านรู้เรื่องในระยะนี้ จะส่งผลกระทบต่อสะสม ทำให้ไม่สามารถเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บำรุง ต้นตอวัฒนธรรม (2563) ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาเด็กไทยอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ส่วนหนึ่งมีรากฐานมาจากกระบวนการสอนที่ขาดความเข้าใจในหลักภาษาศาสตร์ โดยเฉพาะการละเลยกระบวนการสอนแบบแจกลูกสะกดคำ (Phonics Instruction) ซึ่งเป็นบันไดขั้นแรกของการถอดรหัสเสียงสู่ตัวอักษร

การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในพื้นที่พหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานีและชายแดนภาคใต้ เผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างอย่างรุนแรงเนื่องจากผู้เรียนใช้ภาษามลายูถิ่นเป็นภาษาแม่ (L1) และเรียนภาษาไทยในฐานะภาษาที่สอง (L2) ซึ่งก่อให้เกิดปรากฏการณ์แทรกแซงทางภาษา (Linguistic Interference) ทั้งในระบบสัทศาสตร์ที่ไม่มีเสียงวรรณยุกต์และมาตราตัวสะกด ส่งผลให้เกิดภาวะข้อจำกัดด้านคลังคำศัพท์ที่สะท้อนผ่านปัญหา "อ่านได้แต่ไม่เข้าใจความหมาย" อีกทั้งยังถูกซ้ำเติมด้วยสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนที่ขาดโอกาสในการใช้ภาษาไทย และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ยึดติดกับแนวทางดั้งเดิม (Passive Learning) โดยขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแบบเป็นสะพานเชื่อมทางภาษา (Scaffolding) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิไล เปรมศรีรัตน์ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า การละเลยบริบทภาษาแม่ในการเริ่มต้นฝึกทักษะภาษาไทยจะสร้างอุปสรรคต่อการพัฒนาสมองส่วนการอ่านอย่างเป็นระบบ ซึ่ง รอยต่อทางภาษาและวัฒนธรรมที่ไม่ได้รับการเยียวยาด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและระบบสนับสนุนการนิเทศที่ตรงจุดนี้ คือปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสามารถในการอ่าน (RT) ทั้งในด้านการอ่านออกเสียงและการอ่านรู้เรื่องของผู้เรียนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้กำหนดนโยบายที่เป็นจุดเน้น ภายใต้กรอบแนวคิดที่เล็งเห็นความสำคัญของการอ่าน การเขียน ซึ่งเป็นเน้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการคิด วิเคราะห์ และการสื่อสาร ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ก้าวแรกของการสร้างสมรรถนะการสื่อสาร โดยกลุ่มนิเทศ ติดตาม และการประเมินการจัดการศึกษา นำผลการทดสอบด้าน การอ่าน RT (Reading Test) มาวินิจฉัย รายโรงเรียนถึงผลการประเมิน การอ่าน RT เป็นรายด้าน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือเพียงใด ซึ่งพบว่า มีโรงเรียนจำนวน 10 มีคะแนนเฉลี่ยรวม ต่ำกว่าร้อยละ 50 ได้แก่

ตารางที่ 1 ตารางแสดงรายชื่อโรงเรียนที่มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ปีการศึกษา 2567 ที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าร้อยละ 50

ที่	โรงเรียน	ผลคะแนนเฉลี่ย รวม 2 ด้าน
1	โรงเรียนบ้านบานา	38.95
2	โรงเรียนพัฒนศึกษา	35.41
3	โรงเรียนบ้านแบรอ	30.20
4	โรงเรียนบ้านบางปู	43.74
5	โรงเรียนบ้านจือโระ	48.35
6	โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ	42.58
7	โรงเรียนบ้านจะรังบองอ	22.70
8	โรงเรียนบ้านดอนรัก	47.89
9	โรงเรียนบ้านตะโละ	48.00
10	โรงเรียนบ้านตาโต๊ะ	48.45

ผู้นิเทศจึงได้ นำผลการประเมินการอ่าน RT มาวิเคราะห์ร่วมกับครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตรวจสอบวินิจฉัยผู้เรียนว่ามีความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน ในเนื้อหาใด อย่างไร จะได้สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาด้านการอ่าน – เขียน จากผลการทดสอบความสามารถด้านการอ่าน RT ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ที่มีผลคะแนนรวมทั้ง 2 ด้าน จำนวน ที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 พบว่า นักเรียนมีปัญหาเรื่องการสะกดคำ ที่นักเรียนมีปัญหามากที่สุด คือ การสะกดคำด้วยสระประสม การสะกดด้วยคำควบกล้ำ การสะกดด้วยอักษรนำ และ คำที่สะกดด้วย สระลดรูป ตามลำดับ สำหรับการอ่านรู้เรื่อง คือ การอ่านรู้เรื่องประโยค การอ่านรู้เรื่องข้อความ ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะอาจจะขาดการฝึกฝน และยังไม่ รู้หลักเกณฑ์ของภาษา ทำให้นักเรียนเบื่อหน่าย เป็นเหตุให้อ่านหนังสือไม่คล่อง ส่งผลให้การ เรียนรู้ของนักเรียนมีปัญหา

สำหรับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า ตำราเรียนและหลักสูตรถูกกำหนดจากส่วนกลางเป็นภาษาไทยมาตรฐานทำให้ครูขาดการบูรณาการกับบริบทของผู้เรียน ที่มีความแตกต่างด้านพื้นฐานทางภาษาและวัฒนธรรม ครูขาดกระบวนการสอนที่ชัดเจนข้ามชั้นตอน ทำให้นักเรียนไม่สามารถเข้าใจกระบวนการประสมคำตลอดจน การใช้สื่อที่ขาดความน่าสนใจทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียนรู้ภาษาไทย สอดคล้อง อาภรณ์ ใจเที่ยง (2565) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในการออกแบบกิจกรรม และขาดความมั่นใจในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ด้วยเหตุนี้ การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) จึงเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2018) เสนอว่า การนิเทศในยุคใหม่ต้องเปลี่ยนกระบวนการที่ศรั้งการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร (Collegial Supervision) ซึ่งกระบวนการนิเทศเชิงชี้แนะ (Coaching) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง Joyce and Showers (2002; อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2564) ยืนยันผ่านงานวิจัยว่า เมื่อนำการชี้แนะ (Coaching) มาใช้ร่วมกับการฝึกอบรม ครูสามารถนำทักษะใหม่ไปใช้ในชั้นเรียนได้จริงสูงถึงร้อยละ 95 เทียบกับการอบรมเพียงอย่างเดียวที่มีประสิทธิผลเพียงร้อยละ 5 รูปแบบการชี้แนะที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและมีความเป็นระบบสูงคือ GROW Model ซึ่งพัฒนาโดย Whitmore (2017) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันอย่างมีพลวัต ได้แก่ 1) Goal การตั้งเป้าหมายร่วมกัน 2) Reality การตรวจสอบสภาพจริงในชั้นเรียน 3) Options การแสวงหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา และ 4) Way Forward/Will การสร้างความมุ่งมั่นและแผนปฏิบัติการ การประยุกต์ใช้ GROW Model ในการนิเทศการสอนได้รับการสนับสนุนจาก Passmore (2019) ว่าเป็นเทคนิคที่ช่วยดึงศักยภาพแฝง (Potential) ของผู้รับการชี้แนะ ทำให้ครูเกิดการสะท้อนคิด (Reflection) และค้นพบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทห้องเรียนของตนเอง สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) ได้ศึกษาและสรุปว่า GROW Model เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับศึกษานิเทศก์ในการสร้างบทสนทนาที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "ผลการนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยมุ่งเน้นไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยร่วมกับครูผู้สอนครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ช่วยกันคิดค้นวิธีการสอน และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมผู้เรียนมีแรงจูงใจ ในการเรียน ผู้เรียนแสดงออก ถึงความรู้ความสามารถเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้ อย่างหลากหลาย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบ และทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูและผู้บริหารเกิดการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามลำดับ

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาผลการนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิค GROW Model
- 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างก่อนและหลังได้รับการนิเทศ
- 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (RT) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการดำเนินการนิเทศ
- 4) เพื่อศึกษาผลความพึงพอใจ ของครูของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังจาก ได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model

1.3 เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) ร้อยละ 90 ของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 10 คน มีสมรรถนะในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ร้อยละ 90 ของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model
- 3) ร้อยละ 80 ผู้เรียนของโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ของผลประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT สูงขึ้น

1.4 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1) ครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model
- 3) ผู้เรียนมีความสามารถด้านการอ่าน ที่ส่งผลต่อผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT สูงขึ้น

2. หลักการ แนวคิดในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

2.1 แนวคิดการนิเทศแบบการโค้ช (Coach)

2.1.1 ความหมายของการโค้ช

ความหมายของการโค้ช การโค้ช มาจากคำว่า Kocs หมายถึง รถม้าขนาดใหญ่ที่ช่วยนำคนไปถึงจุดหมายได้อย่าง รวดเร็วในสมัยก่อนจึงเป็นที่มาของคำว่าโค้ช (Coach)

เกรียงศักดิ์ รัตพัฒนาศัย (2556) ได้ให้ความหมาย การโค้ช (Coaching) คือ การที่คนหนึ่ง ช่วยให้ใครก็ตามพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำการให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำ สิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น และสามารถทำงานได้อย่าง ถูกต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน อย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

พัฒนา ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) กล่าวว่า การโค้ช หมายถึงกระบวนการและทักษะการสื่อสาร เพื่อพัฒนาวิธีคิดของผู้รับการโค้ชให้เกิดความเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบัน เล็งเห็นเป้าหมายนำมาสู่การแสวงหาทางเลือกและกำหนดวิธีการในการจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริง นำไปสู่การพัฒนา หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมและ ผลลัพธ์ทั้งในส่วนของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

สถาบันการโค้ชแห่งประเทศไทย (2559) กล่าวว่า การโค้ช หมายถึง การสนับสนุนและช่วยให้ผู้รับการโค้ช มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ใช้วิธีการเป็นคู่คิดในการเรียนรู้ พัฒนา เปลี่ยนแปลงให้กับผู้รับการโค้ช การโค้ชใช้กระบวนการ สนทนาที่สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ เน้นไปที่อนาคต และการลงมือทำ

สุเมลา พรหมมา (2559) กล่าวว่า การโค้ชเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการกระตุ้นศักยภาพที่มีอยู่มาใช้เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่ดีขึ้น โดยโค้ชใช้การสนทนาด้วยการตั้งคำถาม การฟังการจูงใจ ให้กำลังใจและการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในเชิงบวกเปรียบเสมือนการส่องกระจกเพื่อให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจ และยอมรับประเด็นที่ตนเองต้องปรับปรุง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ศศิมา สุขสว่าง (2560) กล่าวว่า การโค้ช คือ กระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้โค้ช ซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือ ชวนคิด หรือ ช่วยกระตุ้น การโค้ชให้มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ การโค้ชจึงเป็นการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้โค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการด้วยทรัพยากรที่เขามี มาควิส (Marquis, 1992) ได้ให้ความหมายการโค้ชว่า เป็นการพัฒนาความรู้และการ ฝึกฝนทักษะของบุคลากรเพื่อที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานซึ่งจุดเน้น ของการโค้ช เป็น การให้ความช่วยเหลือและการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ยั่งยืน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การโค้ช เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการกระตุ้นให้ บุคลากรได้ดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้โค้ชใช้วิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดความคิด ความเข้าใจ นำประเด็น ไปปรับปรุงและพัฒนางาน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยตัวของผู้รับการโค้ชเอง

2.1.2 กระบวนการของการโค้ช

มิชิตา จำปาเทศ (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการโค้ชประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 บอกให้ฟัง (Clarifying needs) การอธิบายความต้องการในการโค้ชให้ เข้าใจ ในวัตถุประสงค์และความจำเป็นของการโค้ช ที่สำคัญคือ ต้องระวังในการพูดเพื่อไม่ให้ผู้รับการโค้ชต่อต้าน โดยต้องพูดไม่ให้เป็นการทำหน้าที่แต่เน้นผลเสียของการกระทำ ที่ปราศจากการโค้ชที่ถูกต้อง และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการโค้ช

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งเป้าหมายผู้เรียน (Objective setting) ภายหลังจากที่เกิดความเข้าใจกันดี ระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ถัดมาจะเป็นการกำหนดเป้าหมายในการโค้ชร่วมกันควรมีเรื่อง อะไรบ้างที่ผู้รับการโค้ชควรรู้เพิ่ม หรือเรื่องอะไรบ้างที่ควรฝึกฝนเพิ่มเติม โดยเขียนผลลัพธ์ที่อยาก ให้เป็นให้ชัดเจน และเป็นไปได้จริง

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมเขียนแผน (Action plan designing) ทั้งผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ร่วมกัน วางแผนปฏิบัติการโดยดูจากวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการว่า ควรมีกิจกรรมอะไร ที่ จะทำ เพื่อให้ระบุเจาะจงพฤติกรรมที่ควรแก้ไข ทักษะใดที่ควรฝึกฝนเพิ่มเติม ใช้เวลาเท่าไร ทำ เมื่อใด จะประชุมติดตามผลกันอีกเมื่อไหร่สิ่งต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมประเมิน (Checking activities) ผู้รับการโค้ชได้ลองปฏิบัติจริงตามที่ได้ วางแผนไว้ โค้ชมีหน้าที่สังเกตการณ์ในขณะปฏิบัติงานจริง ตรวจสอบ ประเมินดู ผลลัพธ์และความคืบหน้าตามแผนที่วางไว้ อาจเข้าแทรกแซงถ้าจะ ก่อให้เกิดความเสียหายได้แล้วให้ ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในแต่ละวันหรือในวันนัดประชุม การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือ ผลการ ประเมินนี้ผู้โค้ชอาจเป็นผู้ประเมิน หรือ ขอข้อมูลย้อนกลับจากคนอื่น เช่นผู้ร่วมงาน (ที่อาวุโสกว่า) หรือให้ผู้รับโค้ช ประเมินตนเอง และทวนกระบวนการนี้ไปเรื่อยๆ จนกระทั่ง ผู้รับการโค้ช มีความสามารถมีทักษะได้อย่างที่ตกลงร่วมกัน ตั้งเป้าหมายไว้เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการโค้ช

โอบารา (Ibarra, 2004 อ้างใน สุมลา พรหมมา, 2559) สรุปขั้นตอนการโค้ช ดังนี้

1) ขั้นเตรียมการ (Preparing to coach) ขั้นตอนนี้ ใช้ทักษะการสังเกต เพื่อที่จะเข้าใจ ถึงลักษณะของบุคลากร สถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะและพฤติกรรมของผู้รับการโค้ช โดยมีเป้าหมาย คือ การระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของคนๆ นั้นทำให้ประเมินได้ว่ามีด้านใดบ้างที่ต้องทำการโค้ช หลังจากนั้นต้องระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินการ เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ และตกลง ร่วมกัน เกี่ยวกับ ประเด็นหรือจุดเน้น ที่ต้องการโค้ชร่วมกัน

2) ขั้นการสนทนาหาเหตุผลผล (Discussion) ขั้นตอนนี้ เป็นการพูดคุยเกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการโค้ช โดยการบอกให้รู้ถึงระยะห่างของ เป้าหมายหรือผลการ ปฏิบัติงานที่ยังทำไม่ได้ทักษะการโค้ช ที่ใช้คือการใช้คำถามเพื่อหาข้อเท็จจริง การเป็นผู้ฟังที่ดีและค้น หาอารมณ์ที่ซ่อนอยู่และการสร้างความมั่นใจ

3) ขั้นการเรียนรู้และการโค้ช มีขั้นตอน ย่อยดังนี้

3.1) การตกลงเป้าหมายร่วมกัน โดยการใช้การถามและกระตุ้น ให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง กัน สร้างความเข้าใจแล้วตกลงร่วมกัน

3.2) สร้างแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย โดยมีการ กำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน ระยะเวลาที่แน่นอน ขั้นตอนการปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.3) เริ่มการโค้ช ตามแผนปฏิบัติการ

3.4) การให้ข้อมูลป้อนกลับ ทั้งที่เป็นเชิงบวกซึ่งชี้ให้เห็นถึงการกระทำที่ดีและ ในส่วนที่ต้องปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4) ขั้นการติดตาม และประเมินผลการโค้ช การโค้ช ที่มีประสิทธิผลต้องมีการติดตาม และสังเกตความก้าวหน้า เพื่อช่วยให้แต่ละคนรักษาวิธีการปรับปรุงให้คงที่การติดตามผลเป็น โอกาสที่จะชมเชยความก้าวหน้า และให้คนได้ทบทวน หากมีข้อบกพร่อง เป็นโอกาสที่จะโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

Sandvold and Baxter (2008, อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียน, 2556: 278) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูผู้เชี่ยวชาญ (Teacher Expertise Coaching Model: TECModel) ที่ประกอบด้วย การดำเนินการเป็นวงจรหรือวัฏจักร (Cycle) ด้วยความร่วมมือกันของเพื่อนครูด้วยกัน หรือคณะครูในโรงเรียนทุกระยะ/ขั้นตอน โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาร่วมพัฒนาได้นำเสนอกระบวนการ TEC Model (Teacher Expertise Coaching Model) มี 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนร่วมกัน (Plan) โดยผู้ทำหน้าที่วางแผนร่วมกันกับคณะครูในแต่ละกลุ่มสาระหรือในเรื่องที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสอน หรือถ่าย VDO การสอนของครู (Teaching/Video tape) ดำเนินการสอนในยุทธวิธีที่เลือกใช้โดยมีโค้ชเป็นผู้คอยช่วยสังเกตบันทึกข้อมูลให้ หรือถ่าย VDO การสอนในเวลาเดียวกัน หรือการสาธิตการสอนของโค้ช

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการเรียนการสอน (Reflect) ในทุกประเด็น

ขั้นตอนที่ 4 ขึ้นแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครู (Share) และวางแผนในรอบต่อไป การร่วมกันดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร TEC

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ได้นำเสนอรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของพยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล โดยแบ่งกระบวนการออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ระยะการเตรียมการ (Preparing phase=P) เป็นระยะที่ผู้โค้ชร่วมกันศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงาน สร้างความไว้วางใจให้กับผู้รับการโค้ช

ระยะที่ 2 ระยะการวางแผน (Planning phase=P) เป็นระยะที่ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

ระยะที่ 3 การฝึกการโค้ชเต็มรูปแบบ (Peer Coaching) เป็นการโค้ชอย่างเป็นทางการโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1) ครูแจ้งวัตถุประสงค์หรือร้องขอการเยี่ยมชั้นเรียนของตนเอง (Request a Visit) ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

3.2) เยี่ยมชั้นเรียน (Visit) กำหนดระยะเวลาบันทึกข้อมูล

3.3) โค้ชทบทวนข้อมูลจากการสังเกต เตรียมให้คำแนะนำ

3.4) การสนทนาพูดคุยภายหลังการเยี่ยมชั้นเรียน (Talk After a Visit) การทบทวนกระบวนการและประเมินผลสำเร็จ (Process Review)

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการสังเคราะห์กระบวนการโค้ช (Coach)

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553)	Ibarra, 2004 อ้างถึงใน สุมลา พรหมมา, 2559)	Costa and Garmston (2002); Dunne & Villani (2007); วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	Sandvold and Baxter (2008, อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี ,2556)	มิชิตา จำปาเทศ (2552)	ผู้นิเทศ สังเคราะห์ กระบวนการโค้ช
ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การวางแผน	1. ขั้น เตรียมการ 2. ขั้นการ สนทนาหา เหตุผลผล	1. วางแผน	1. ขั้นวางแผน ร่วมกัน (Plan)	1. ขั้นบอก ให้ฟัง 2. ขั้น ตั้งเป้าหมาย ผู้เรียน 3. ขั้นร่วม เขียนแผน	1. ขั้น วางแผน เตรียมการ 2. ขั้นสังเกต ชั้นเรียนและ เก็บข้อมูล 3. ขั้น
ระยะที่ 3 การ ปฏิบัติการโค้ช	3.ขั้นการ เรียนรู้และ การโค้ช	2. สังเกตการ สอนและ รวบรวม ข้อมูล	2. ดำเนินการ สอน หรือ ถ่าย VDO การสอน ของครู	4.ขั้นร่วม ประเมิน	ปฏิบัติการโค้ช และให้ข้อมูล ย้อนกลับ 4.ขั้นติดตาม และ
ระยะที่ 4 การ ประเมินผล การโค้ช	4.ขั้นการ ติดตาม และ ประเมินผล การโค้ช	3. แสดงความ คิดเห็นร่วมกัน	3. ขั้น วิเคราะห์ แสดงความ คิดเห็นร่วมกัน เกี่ยวกับข้อมูล		ประเมินผล การโค้ช
			4. ขั้น แลกเปลี่ยน การเรียนรู้ และ ประสบการณ์ ระหว่างเพื่อน ครู		

จากตารางที่ 2 ผู้นิเทศ ได้สังเคราะห์กระบวนการโค้ชได้ 4 ขั้นตอน เพื่อนำออกแบบเป็น กระบวนการโค้ชควบคู่กับ เทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model ได้ขั้นตอนของกระบวนการโค้ช ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนเตรียมการ เป็นขั้นที่โค้ชและผู้รับการโค้ชสร้างความไว้วางใจกัน วิเคราะห์ข้อมูลการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูผู้สอน และวิเคราะห์ผลการ ประเมินด้านการอ่าน RT โดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อศึกษาธรรมชาติและรูปแบบการเรียนรู้ โดย

ทำการศึกษาวเคราะห์กระบวนการสอน (Objective, Learning, Evaluation: OLE) และ ตลอดถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ช โดยใช้จุดเน้นของการโค้ชที่เน้นความแตกต่าง

ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนและเก็บข้อมูล เป็นขั้นที่ผู้โค้ชหรือผู้ร่วมสังเกตการณ์เข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนของผู้ที่ได้รับการโค้ช ซึ่งผู้โค้ชจะสังเกตและบันทึกประเด็นสำคัญจากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้เครื่องมือการจดบันทึกตามประเด็นที่สังเกตเห็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ในการสอนภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งที่ทำได้ดีและด้านที่ควรพัฒนา พร้อมสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมกระทั่งสิ้นสุดการเรียน

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback and Evaluation) เป็นขั้นที่ผู้โค้ชหรือผู้ร่วมสังเกตการณ์กับผู้ที่ได้รับการโค้ชร่วมสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยทำการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการสังเกตการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ขั้นที่ 4 การติดตาม/ประเมินผล ขั้นการติดตาม และประเมินผลการโค้ช การโค้ช ที่มีประสิทธิผลต้องมีการติดตาม และสังเกตความก้าวหน้า เพื่อช่วยให้แต่ละคนรักษาวិธีการปรับปรุงให้คงที่การติดตามผลเป็น โอกาสที่จะชมเชยความก้าวหน้า และให้คนได้ทบทวน หากมีข้อบกพร่อง เป็นโอกาสที่จะโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศได้นำกระบวนการโค้ชได้ 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผนเตรียมการ 2. สังเกตชั้นเรียนและเก็บข้อมูล 3. ปฏิบัติการโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับ 4. การติดตาม/ประเมินผล

2.1.3 ทักษะของการโค้ช

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) กล่าวว่า ทักษะการโค้ชเพื่อการพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในกระบวนการโค้ช มีดังนี้

1) ทักษะการตั้งคำถามที่ดีและมีพลัง (Powerful questioning) ทักษะนี้จะทำให้ผู้รับการโค้ช มองเห็นตัวเองในสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นทักษะที่โค้ชควรพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง เพราะพลังในการใช้คำถามที่ดีจะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช เกิดความอยากเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น กับ เป้าหมายมากขึ้น และ จะช่วยให้ผู้รับการโค้ช พัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น ลักษณะคำถามที่ดีจะเป็นคำถามเพื่อปรับปรุง มุมมองของผู้รับการโค้ช เพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชมองสถานการณ์ในแง่บวกที่ต่างออกไป หรือประเมินสถานการณ์ในแง่บวกใหม่ เทคนิคการตั้งคำถามที่เป็นรูปแบบการโค้ชที่นิยมกันมาก คือ โมเดลการโค้ชแบบ GROW Model

2) ทักษะการรับฟังอย่างตั้งใจ (Active listening) คือ การฟังเรื่องที่ผู้รับการโค้ชพูดคุย หรือเล่าให้ฟังโดยไม่มีการพูดแทรก หรือแสดงความคิดเห็นใดๆ โค้ชควรหลีกเลี่ยงที่จะให้แนวความคิดในทันทีแต่ใช้คำ ถามเพิ่มเติมจนแน่ใจว่าผู้รับการโค้ช อยากรได้แนวความคิดของโค้ช จึงจะให้มุมมองการแสดงความคิดเห็นฟัง จะทำให้ผู้รับการโค้ช รู้สึกผ่อนคลายที่ได้พูดคุยกับโค้ช มากขึ้น และฟังให้เข้าใจความรู้สึกของผู้รับการโค้ชเป็นหลัก ไม่ควรใช้ความคิดของโค้ชระหว่างการฟัง

3) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback) เป็นการให้ความคิดเห็นของโค้ชซึ่งควรใช้ภาษาหรือแนวคิดที่เป็นเชิงบวก ไม่ใช่การตำหนิหรือแสดงตัวเหนือผู้รับ การโค้ช แต่เป็นการให้มุมมองและแนวความคิด ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สนใจและอยากนำไปประยุกต์กับตัว

ผู้รับการโค้ช เองและควรระบุให้ชัดว่า โค้ชให้แนวความคิดเห็นป้อนกลับ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านใด เช่น แนวความคิด วิธีการปฏิบัติ พฤติกรรมการแสดงออกเรื่องที่กำลังโค้ช หรือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4) ทักษะการจูงใจและให้กำลังใจ (Motivation) คือ การกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช มีความเชื่อมั่น ในตนเองพร้อมที่จะเผชิญอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เพราะคนส่วนใหญ่ กลัว และกังวลกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นเหตุการณ์ในอนาคตที่มีอาจคาดเดาได้ ควรเป็นกำลังใจและจูงใจให้ผู้รับการโค้ช มีมุมมองที่เป็นเชิงบวกและคิดถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในด้านที่ดีและเป็นประโยชน์

5) ทักษะการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set goal) เป็นสิ่งที่กระบวนการโค้ช มุ่งเน้นให้ ผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน โค้ชต้องจูงใจให้ผู้รับการโค้ช มองเห็นเป้าหมายนั้น ๆ เป็นของผู้รับการโค้ชเอง ทักษะนี้จึงต้องทำให้เกิดความชัดเจน และผู้รับการโค้ช เกิดความยอมรับด้วยความเต็มใจแต่โค้ชก็จะมีส่วนร่วมในเรื่องของการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล (2560) กล่าวว่า ทักษะการโค้ช ที่สำคัญ ที่ผู้ฝึกสอนงานใช้ ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำ ได้แก่

1) ทักษะการตั้งคำถาม ทำให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และ ค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานถูกถามจะต้องพยายามคิด และ หาวิธีแก้ไขปัญหา ด้วยตัวเอง

2) ทักษะการฟัง การฟังเป็นทักษะการสื่อสารพื้นฐานที่ผู้ฝึกสอนงานควรให้ ความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การฟังแบบการโค้ชจะมุ่งเน้น ไปยังการฟังให้ ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด และจับประเด็นปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

3) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ตระหว่งกัน เป็นการสร้างความเชื่อใจ เพื่อ สามารถแสดงออกถึง ความรู้สึกของตน ได้อย่างมีอิสระ และให้ความร่วมมือ ลดความ แตกต่างกัน ทางความคิด

ศศิมา สุขสว่าง (2562) กล่าวว่า ทักษะการโค้ชที่สำคัญที่ผู้จัดการและผู้นำทีมใช้ดึง ศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีที่สำคัญ ได้แก่

1) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา (Rapport building for coaching) การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็น กระบวนการแรกที่จะทำให้คนสองคนไว้วางใจกัน แล้วมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่าง คน 2 คน การสร้างสัมพันธ์มีจุดประสงค์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย

2) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening skill for coach) เป็นทักษะที่สำคัญมาก ใน กระบวนการโค้ช เพราะโค้ชจะใช้เวลาในการฟังถึง 80% อีก 20 % สำหรับการถาม feedback) การ ฟังแบบโค้ชจะแตกต่างจากการฟังแบบทั่วไป

3) ทักษะการถาม (Questioning skill for coach) การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด ตรึก ตรอง และค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อเกิดการฝึกฝนคิดบ่อยๆ เข้าผู้ที่ ถูก

ถามจะสามารถคิด และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิด (Open question) เพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น

4) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่ใช่การตำ หรือ บ่น แต่อย่างใด แต่เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น จะมี ส่วนประกอบ ที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนของ พฤติกรรมส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และส่วนที่ต้องการให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงหรือชื่นชม

5) ทักษะอื่นๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Story telling) การจูงใจ (Motivation) และการสื่อสาร (Communication) เป็นต้นทักษะการโค้ชนอกจากจะใช้สำหรับหัวหน้างาน ผู้นำทีมแล้ว ยัง ประยุกต์กับบทบาท ของพี่เลี้ยง (Mentoring in organization) ในการสร้างความสัมพันธ์กับน้อง เลี้ยง แบ่งปัน และ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ทักษะการโค้ชที่สำคัญที่จะทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถามที่ดีและมีพลัง ซึ่งคำถามที่ดีจะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดความคิดอยาก เปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่น กับเป้าหมายมากขึ้น โดยเฉพาะการตั้งคำถามการโค้ชแบบ Grow Model จะช่วยให้ ผู้รับการโค้ช พัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น ทักษะการรับฟังอย่างตั้งใจเป็นการฟังให้ลึกซึ้ง ให้ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด ประเด็นสำคัญในสิ่งที่ผู้รับการโค้ช ได้ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก การให้ข้อมูล ย้อนกลับไม่ใช่ การตำหนิแต่เป็นการให้ข้อมูลเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อการจูงใจ การสร้างกำลังใจและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการโค้ชเมื่อใช้ให้ถูกวิธีจะเกิดประโยชน์ได้มากมาย

2.2 เทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model

จอห์น วิทมอร์ เป็นคนแรกที่เผยแพร่ แนวคิดการโค้ชแบบ GROW Model ในหนังสือ Coaching for Performance ซึ่งได้กลายเป็นหนังสือสำหรับสอนผู้บริหารที่โด่งดังไปทั่วโลก GROW Model เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวาง สามารถนำไปใช้ได้อย่างหลากหลาย และเพิ่มศักยภาพ ภายในบุคคลผ่านการสนทนา และยัง ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าประสบความสำเร็จทั่วโลกสำหรับผู้ที่มี ภูมิหลังและประสบการณ์หลากหลาย เป็นพื้นฐานในการสอนในหลายๆ องค์กรและมหาวิทยาลัยทั่วโลก การใช้ GROW Model เป็นการใช้ คำถามที่มีโครงสร้างอย่างรอบคอบส่งเสริมให้เกิดความ ตระหนักรู้และความรับผิดชอบที่ลึกซึ้ง และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุกและส่งผลให้เกิดเทคนิค การปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเอาชนะอุปสรรค การใช้การฝึกทักษะการฝึกสอนอย่างต่อเนื่อง และก้าวหน้าช่วยในการดึงศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคล โดยการเพิ่มความเชื่อมั่น และแรงจูงใจ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ทั้งระยะสั้น และระยะยาว การโค้ชแบบ GROW Model ยังได้รับการพิสูจน์ แล้วว่าทำให้ผล การปฏิบัติงานสูงขึ้น มีการสื่อสารที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีขึ้นและ สภาพแวดล้อมการทำงานมีคุณภาพที่ดี (ศศิมา สุขสว่าง, 2562)

การนิเทศตามโมเดลการโค้ช แบบ GROW Model ของวิทมอร์ เป็นเครื่องมือการสอนงาน โดยการ ใช้คำถามในการสนทนา ซึ่งเป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการโค้ช พนักงานที่มีความรู้มีทักษะที่ดี ในการ ทำงานเพียงแต่อาจจะยังขาดความมั่นใจไม่กล้าตัดสินใจ หรือไม่กล้าที่จะคิดเอง และไม่กล้าลง มือปฏิบัติด้วยตนเอง การโค้ชโดยการใช้คำถาม ก็จะทำให้มีความเชื่อมั่น และกล้าตัดสินใจได้ดีขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ (อรอนงค์ ธาราไพศาลสุข, 2562)

1) เป้าหมาย (Goal) ในประเด็นที่จะดำเนินการโค้ช ผู้นิเทศกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนที่ต้องการสนทนา เกี่ยวกับด้านความรู้โดยตั้งคำถาม การตั้งเป้าหมายจะทำให้ผู้รับ การโค้ชกำหนดประเด็นที่ชัดเจน และมุ่งเป้าหมายไปที่เรื่องนั้น ๆ ได้

2) สถานการณ์ปัจจุบัน (Reality) หลังจากที่มีผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้เห็นภาพ เป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องที่จะดำเนินการนิเทศ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในประเด็นเกี่ยวกับ ด้านความรู้หรือด้านการปฏิบัติงาน ถามชวนตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้น ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศโดยส่วนใหญ่จะเป็นคำถาม เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้ตระหนักถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้ผู้นิเทศได้ประเมินด้วยว่าผู้รับ การนิเทศนั้น เข้าในข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาน้อยเพียงใด

3) ทางเลือก (Option) เรื่องที่จะดำเนินการก่อนและหลังการนิเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการนิเทศจากการสนทนากันถึงสถานการณ์ความจริงในขั้นตอนที่3 จะพบประเด็นเกี่ยวกับความรู้และการบริหารจัดการในเรื่องที่จะดำเนินการนิเทศ ในขั้นตอนนี้เป็นโอกาสสำคัญ ที่ผู้นิเทศกระตุ้น ให้ผู้รับการนิเทศ รวบรวมข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในความจริงว่า ตนเองสามารถเลือกทำ อะไรหรือไม่ทำอะไร ขั้นตอนนี้ทำให้ผู้รับการนิเทศเพิ่มศักยภาพ โดยผู้นิเทศกระตุ้น ให้ผู้รับการนิเทศได้พิจารณาวิเคราะห์ หาทางออกได้อย่างดีที่สุด

4) สรุปพร้อมกัน (Wrap-up) ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เมื่อผู้นิเทศพิจารณาได้ ทางออกที่ดีที่สุดแล้ว ก็จะใช้คำถามประเด็นสุดท้ายก็คือ คำถามเพื่อสรุป โดยส่วนใหญ่จะเป็นการให้ ผู้รับการนิเทศ สรุปเรื่องราวทั้งหมดที่ได้สนทนากันมา ตั้งแต่เป้าหมายที่ต้องการ ข้อเท็จจริง และ ทางเลือกที่คิดไว้จากนั้นก็ให้ไปดำเนินการตามที่ได้ตกลงกันไว้ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ที่ กำหนดไว้เป็นการเลือกตัดสินใจทบทวนสิ่งที่คุยกัน ตั้งแต่เป้าหมายที่ตั้งไว้ความเป็นจริงที่ผ่านมา และทางเลือกต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกจะเลือกทางใด ผู้รับการนิเทศ ได้รับเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้นิเทศในการสอนงาน

2.3 แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความหมายของการเรียนรู้แบบ Active Learning คำว่าการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น (Active Learning) การเรียนโดยการลงมือปฏิบัติ (Hand – on learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) มักเป็นคำที่ถูกนำมาใช้ แทนกัน

ปรีชาญ เดชศรี (2545) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้แบบ Active Learning ไว้ว่า การเรียนรู้แบบ Active Learning หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ ลงมือปฏิบัติ ทั้งในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น การทดลอง การสำรวจตรวจสอบและปฏิบัติ เพื่อพัฒนา เซาร์ปัญญา เช่น การคิดแก้ปัญหา วิเคราะห์วิจารณ์หรือการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อแทนที่การเรียน การสอนที่ครูบอกเล่าให้นักเรียนได้ฟังเพียงด้านเดียว การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อาจ เกิดขึ้น ได้ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นคู่ เป็นกลุ่ม

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ว่า คือ การเรียนที่ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือ ร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอ และสรุป ความคิดรวบยอด

ร่วมกัน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเปลี่ยนผู้เรียนจากการเป็นผู้ฟังอย่างเดียว (passive) มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการแสวงหาความรู้ที่ผู้สอนกำหนด

ชนิภูฐา กาญจนรังสีนนท์ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ว่า Active Learning เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนมีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นในการเรียน หรือการเรียนการสอนที่ผู้เรียนทำงานอยู่กับเนื้อหาวิชา โดยการพูดคุย การเขียน การอ่าน การสะท้อน การตั้งคำถามหรือใช้ได้ทั้งกลุ่มเล็ก และห้องเรียนใหญ่ๆ ผู้เรียนอาจทำงานคนเดียวหรือทำเป็นกลุ่มก็ได้ และอาจใช้เวลา 2 – 3 นาที หรือยาวทั้งหลักสูตร ก็ได้

สรุปได้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับฝึกหัดและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างตื่นตัว โดยการลงมือปฏิบัติกิจกรรม สร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติในระหว่างการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาทักษะ มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นในการเรียน สามารถสำรวจ ตรวจสอบ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และให้นักเรียนได้แสดงออก ความรู้สึก ความคิดเห็น จากความรู้ที่นักเรียนได้เรียนรู้ไปแล้ว

2.3.2 ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning

Meyers and Jones (1993) (อ้างอิงจาก ศิริวรรณ ชาวดร, 255) กล่าวว่า ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการได้แก่ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกเกี่ยวกับการได้พูด (Talk) ได้ฟัง (Listen) ได้อ่าน (Read) ได้เขียน (Write) และได้สะท้อน (Reflect) ความรู้สึก ความคิดเห็น จากความรู้ที่นักเรียนได้รับไปแล้ว

Bonwell (อ้างใน Shenker, Goss and Bemstein, 1996) กล่าวว่าสรุปได้ว่า ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วยดังต่อไปนี้ ได้แก่

- 1) เป็นการเรียนรู้ ที่มุ่งลดการถ่ายทอด ความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน
- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่าฟังเพียงอย่างเดียว
- 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปราย และเขียน
- 4) เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน
- 5) ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูง ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการนำไปใช้
- 6) ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว

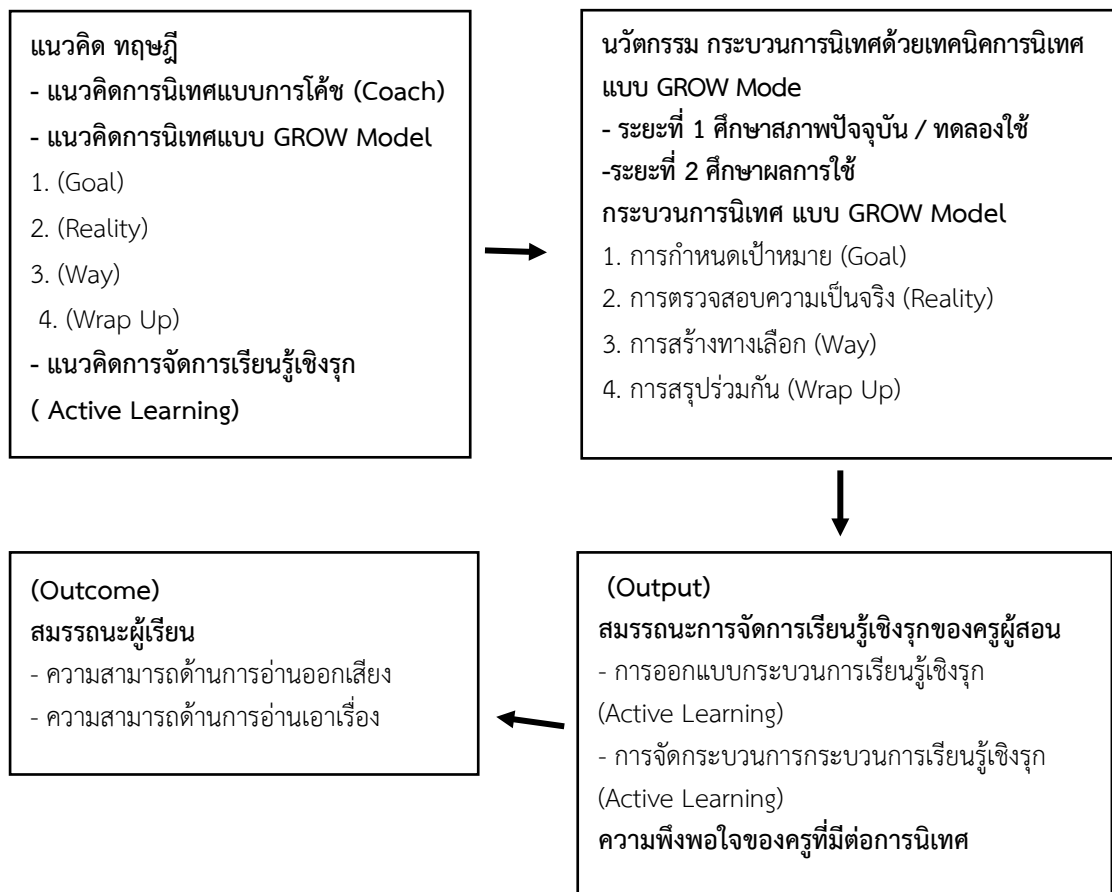
Shenker, Goss and Bemstein (1996) (อ้างอิงจาก ศิริวรรณ ชาวดร, 2551) กล่าวว่าไว้ว่า การเรียนรู้แบบ Active Learning ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่า การรับความรู้หรือทัศนคติใหม่ ๆ มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียน ได้กระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง และนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่า นำตื่นเต้น สนุกสนานท้าทายความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้แบบ Active Learning ไว้ว่า Active Learning ประกอบไปด้วยลักษณะต่อไปนี้

- 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 3) ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล
- 4) ผู้เรียนมีทัศนคติอยากเรียนรู้ เช่น กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม

สรุปเห็นได้ว่าเป็นการเรียนรู้ ที่ต้องการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ผ่านการจัดการตนเองให้มีความรู้ และช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาความรู้ ผู้เรียนได้รับประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

2.4 กรอบแนวคิดนวัตกรรมกรณีศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model

2.5 กระบวนการสร้าง พัฒนานวัตกรรมกรณีศึกษาและการนำไปใช้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการกรณีศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 สร้างเครื่องมือกรณีศึกษา การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย ข้อคำถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบคำถามปลายเปิด

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่าทุกตัวบ่งชี้มีคุณภาพเป็นค่าที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน โดยสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนการพัฒนารูปแบบกรณีศึกษาดังกล่าวด้วยกระบวนการโค้ช ด้วยเทคนิค GROW Model

1.5 วิเคราะห์ผลการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการโค้ช ด้วยเทคนิค GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัฒนาการกระบวนการโค้ช ด้วยเทคนิคกรณีศึกษาแบบ GROW Model

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์กระบวนการโค้ช ด้วยเทคนิค GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1

2.3 รางคู่มือกรณีศึกษา ด้วยเทคนิคกรณีศึกษาแบบ GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1

2.4 ตรวจสอบคู่มือการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ครูผู้สอนภาษาไทย จำนวน 3 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบกระบวนการการนิเทศ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความสอดคล้องในประเด็นความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.4 จัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning การสอนการอ่านและการเขียนการอ่าน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการนิเทศตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5 นำคู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ไปใช้ Learning การสอนการอ่านและการเขียนการอ่าน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ให้กลุ่มเป้าหมายพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.6 นำคู่มือการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ไปทดลองใช้กับกลุ่ม โรงเรียนที่ไม่ใช่ให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 2 คน ก่อนนำคู่มือการนิเทศไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

2.7 นำคู่มือการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน กลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 10 คน กระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมกลุ่มเป้าหมาย 2) การนิเทศตามปฏิทินที่กำหนด 3) การประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศกระบวนการโค้ชด้วยเทคนิค GROW Model

2.8 สรุปผลการนิเทศ การเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิค GROW Model

ขั้นตอนของการนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนเตรียมการ

1.1 การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ผู้นิเทศได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนในกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนภาษาไทยในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 โรงเรียน ได้ทำจัดกิจกรรม PLC ในการสร้างความตระหนัก ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ด้านความสามารถด้านการอ่าน ซึ่งได้พาครู วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของการทดสอบความสามารถด้านการอ่าน RT ด้วยกระบวนการ และให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์สาเหตุของความสามารถการอ่าน ครูผู้สอนภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1



ภาพที่ 2 จัดกิจกรรม PLC วิเคราะห์ สะท้อนผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT

1.2 ศึกษา ตำรา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) ศึกษาเทคนิคการโค้ช แบบ GROW Model และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)



ภาพที่ 3 การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.3 การสร้างทีมงาน โดยจะต้องมีการประชุมทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน สร้างข้อตกลงร่วมกัน อย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทีมนิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

วิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนภาษาไทยที่อยู่ในบทบาทของ Buddy Teacher ซึ่งผู้นิเทศได้ประสานกับโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจ กับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงประเด็นท้าทายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน เพื่อให้มีความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1



ภาพที่ 4 การประชุมทีมงาน ผู้บริหาร ครู เพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน

1.4 จัดทำแผนการนิเทศ เครื่องมือ และปฏิทินการนิเทศโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือการนิเทศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

1.5 ประชุมการก่อนปฏิบัติงาน (Before Action Review) สำหรับทีมนิเทศภายใต้ชื่อทีมโค้ชซิง (Coaching) ซึ่งนำกระบวนการ PLC ในวางแผนการลงนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ สร้างความเข้าใจในการนำเครื่องมือนิเทศ ไปใช้กับครูผู้สอนภาษาไทย 1 ในการสร้างความเข้าใจกระบวนการ การนิเทศแบบ Coaching ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model ซึ่งผู้นิเทศได้เล็งเห็นความสำคัญของทักษะการโค้ช ด้วยเทคนิค GROW Model เพื่อให้ทีมโค้ชเกิดประสิทธิภาพในการนิเทศ ที่จะนำทักษะการโค้ชไปใช้ในการนิเทศครูผู้สอน ในกลุ่มสาระอื่นๆ ต่อไป



ภาพที่ 5 การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชด้วยเทคนิค GROW Model

1.6 ผู้นิเทศได้จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก Active Learning เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน การเขียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยใช้ AI เป็นเครื่องมือ ในการช่วยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ซึ่งหลักจากที่ครูผู้สอนได้ร่วมกันคิด

วิธีการในการพัฒนาผู้เรียน จึงมีข้อตกลงที่จะนำกระบวนการเรียนรู้การอ่าน การเขียนด้วยการ สอนแบบโฟนิกส์ ทำให้ครูค้นพบแนวทางด้วยตนเอง นอกเหนือจากแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรม การเรียนรู้แล้ว ผู้นิเทศพาคุณครูจัดทำสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้การอ่าน การเขียน ด้วยการสอนแบบโฟนิกส์ ตลอดจนให้การวัดผลประเมินในชั้นเรียน ตลอดจนการนำหลักการผลิต ข้อสอบที่มีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ



ภาพที่ 6 การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การอ่าน การเขียน แบบโฟนิกส์

1.8 ก่อนที่ผู้นิเทศและทีมโค้ชซิง (coaching Team) จะลงศึกษาชั้นเรียนในโรงเรียน 1-2 วัน ทีมโค้ช จะร่วมกับโค้ชครูผู้สอนในเรื่องของการวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยใช้เทคนิค GROW Model

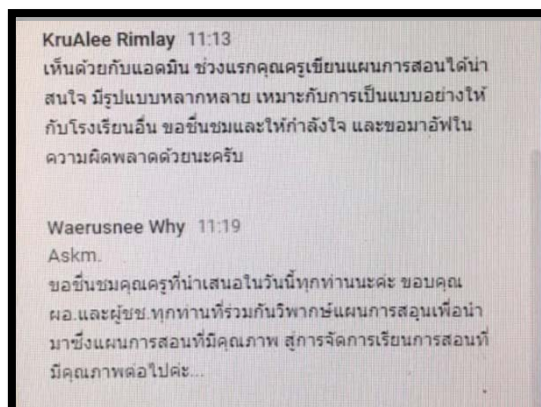
1.8.1 การตั้งเป้าหมาย (Goal) ระหว่างโค้ชและครูผู้สอน หน้าที่ของโค้ชในขั้นตอนนี้ คือการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อชวนคร่อมองไปที่ผลลัพธ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ คำถามที่จะช่วย จุดประกาย เช่น การชวนครู่จินตนาการถึงภาพในห้องเรียน ว่าอยากเห็นพฤติกรรมหรือทักษะอะไร

ของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและจับต้องได้ในขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ครูมีพลังและเห็นภาพความสำเร็จที่ส่งผลตรงต่อตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.8.2 การสะท้อนความจริง (Reality) เมื่อภาพปลายทางชัดเจนแล้ว กระบวนการต่อมาคือการกลับมาทบทวน สถานการณ์ในหน่วยงานจริง (Reality) อย่างเป็นกลางและปราศจากการตัดสิน โค้ชจะทำหน้าที่เป็นกระจกเงาบานใหญ่ที่ชวนครูสำรวจบริบทและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนปัจจุบัน ผ่านการถอดบทเรียนว่าที่ผ่านมาเกิดอะไรขึ้นบ้าง การสืบค้นความจริงร่วมกัน ค้นพบอุปสรรคและข้อจำกัดที่แท้จริง แต่ยังเป็นโอกาสสำคัญให้ครูได้ค้นพบจุดแข็ง และทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่แล้ว ซึ่งจะพื้นฐานทุนสำคัญในการต่อยอดพัฒนาต่อไป

1.8.3 การเปิดทางเลือกใหม่ (Options) หลังจากมองเห็นช่องว่างระหว่างเป้าหมายและความจริง การสนทนาจะก้าวเข้าสู่ช่วงเวลาที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์ คือ การเปิดทางเลือก (Options) ขั้นตอนนี้คือ การระดมความคิดนวัตกรรมการสอนภาษาไทย โค้ชจะกระตุ้นให้ครูกิดนอกรอบโดยการชวนมองหาความเป็นไปได้ โค้ชปล่อยให้ครูเป็นผู้คิดและเลือกแนวทางด้วยตนเอง จะช่วยสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของนวัตกรรมนั้นอย่างแท้จริง

1.8.4 (Way Forward) บทสนทนาที่สร้างสรรค์จะสมบูรณ์ไม่ได้หากขาดการนำไปใช้จริง ขั้นตอนที่สุดท้ายคือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (Way Forward) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านมาสู่แผนการลงมือทำ (Action Plan) ที่มีกรอบเวลาชัดเจนและวัดผลได้ โค้ชจะช่วยครูสรุปสิ่งที่เลือกเพื่อครูได้เห็นถึงเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ในแผนการสอนนั้น และการกำหนดกิจกรรมที่ทรงพลังที่จะให้นักเรียนถึงเป้าหมายที่ครูวางไว้ ซึ่งคุณครูจะสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการ ตัวช่วยหรือสื่อการจัดการเรียนรู้ ที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะช่วยในการทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ในคาบนั้นๆด้วย



ภาพที่ 7 ทีมโค้ชซึ่ง วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนและเก็บข้อมูล

2.1 ทีมโค้ชชิ่ง (coaching Team) และครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงที่มีความสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาชั้นเรียนของผู้รับการนิเทศ โดยรูปแบบการสังเกตชั้นเรียน ทั้งในห้องเรียน และ สังเกตผ่านช่องทางออนไลน์ มีส่วนร่วมกิจกรรมการในสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ถือเป็นการพัฒนาศัภยภาพครูผู้สอนอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาตนเองในการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning

2.2 การสังเกตชั้นเรียนผู้รับนิเทศและทีมโค้ชชิ่ง ทบทวนความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันก่อนการจัดการเรียนรู้ คือ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจ (Psychological Safety) เพื่อลดความประหม่าและความกังวลของครูผู้สอน โค้ชและครูจำเป็นต้องร่วมกันปักหมุดและกำหนดจุดโฟกัส (Focus Areas) ในการสังเกตให้ชัดเจน การจัดวางตำแหน่งของโค้ชในห้องเรียนแบบกลมกลืน (Low Profile) จะช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ และลดการแทรกแซงห้องเรียนให้เหลือน้อยที่สุด

2.3 ในระหว่างที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ หัวใจสำคัญที่สุดคือ การแยกข้อเท็จจริงออกจากความรู้สึกหรือการตัดสินส่วนตัว ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มักจะนำไปสู่การโต้แย้งหรือสร้างความอึดอัดใจให้แก่ครูผู้สอน ในทางตรงกันข้าม การบันทึกที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นข้อมูลเชิงพฤติกรรม (Objective Data)

2.4 การได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกดังกล่าว โค้ชสามารถเลือกใช้เทคนิคการบันทึกที่หลากหลายตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น การบันทึกตามกรอบเวลา (Timeline Log) เพื่อสะท้อนการบริหารเวลาในแต่ละขั้นกิจกรรม, การบันทึกคำพูดคำต่อคำ (Selective Verbatim) เพื่อถอดรหัสคำถามของครูและคำตอบของนักเรียน ซึ่งมีประโยชน์มากในการวิเคราะห์ระดับการคิด หรือ การนับความถี่พฤติกรรม (Tally Counting) เพื่อดูการกระจายความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทั่วทั้งห้องเรียน ข้อมูลเชิงตัวเลขและพฤติกรรมเหล่านี้คือความจริงที่ไม่มีใครปฏิเสธได้ การจัดระเบียบข้อมูลสื่อวัตกรรม สู่สุนทรียสนทนาหลังการสอน (Post-Observation)

2.6 เมื่อสัญญาณหมดคาบเรียนดั่งขึ้น ภารกิจของการสังเกตชั้นเรียนจะสิ้นสุดลงที่ การตกผลึกและจัดระเบียบข้อมูล ก่อนจะเปิดวงสะท้อนคิด (Reflective Dialogue) ทีมโค้ชควรใช้เวลาสั้นๆ ในการทบทวนและคัดเลือกพฤติกรรมสำคัญที่เกิดขึ้น ทั้งที่เป็นจุดความสำเร็จที่น่าชื่นชมเพื่อสร้างแรงเสริมเชิงบวก และจุดที่เป็นคอขวดอันส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนสะดุดลง



ภาพที่ 8 การสังเกตชั้นเรียน และการเก็บข้อมูลในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครูภาษาไทย

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับ

3.1 การมองเป้าหมาย (Goal) กระบวนการสะท้อนคิดเริ่มต้นด้วยการชวนครูผู้สอนหันกลับไปมอง เป้าหมายเดิม (Goal) ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ก่อนเริ่มคาบเรียน การทบทวนเป้าหมายในขั้นตอนนี้เปรียบเสมือนการตั้งหลักเพื่อให้ทิศทางของการสนทนายังคงยึดโยงอยู่กับผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โค้ชจะใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ครูประเมินตนเองโดยอิงจากเกณฑ์ความสำเร็จที่ครูเป็นผู้กำหนดขึ้น การชวนคิดว่า ภาพพฤติกรรมของนักเรียน ที่ครูคาดหวังไว้ก่อนหน้านี้ ได้เกิดขึ้นจริงในห้องเรียนมากน้อยเพียงใด การเริ่มต้นด้วยวิธีนี้ช่วยลดความพะวักพะวนของครู และเปลี่ยนความโฟกัสจากการจับจ้องที่ตัวบุคคลมาอยู่ที่ความสำเร็จของนักเรียนแทน

3.2 ถอดบทเรียนจากความจริงด้วยการสะท้อนคิดอย่างกัลยาณมิตร (Reality)

เมื่อทิศทางชัดเจนแล้ว กระบวนการจะเข้าสู่ขั้นที่ลึกซึ้งที่สุดคือ การสำรวจความจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน (Reality) โดยมีหลักการสำคัญว่า ต้องเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้สะท้อนมุมมองของตนเองก่อนเสมอ โค้ชจะทำหน้าที่รับฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) ชวนครูลองทั้งจุดที่ประสบความสำเร็จ หลังจากครูได้ระบายความรู้สึกและสะท้อนมุมมองจนครบถ้วน โค้ชจึงค่อยๆ นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence) ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นกลาง เข้ามาเติมเต็มภาพความจริงร่วมกัน ทำให้เกิดการตระหนักรู้โดยปราศจากการต่อต้าน

3.3 กำหนดทางเลือกใหม่ (Options) เมื่อมองเห็นทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงตรงกันแล้ว บทสนทนาจะขับเคลื่อนไปสู่ การระดมความคิดและแสวงหาทางเลือกใหม่ (Options) เพื่อแก้ปัญหาหรือต่อยอดความสำเร็จ โค้ชจะทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรผู้ชวนคิด และเปิดพื้นที่สร้างสรรค์ แต่จะใช้คำถามกระตุ้นความสามารถของครูผู้สอน

3.4 คำมั่นสัญญา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Way Forward) ขั้นตอนสุดท้ายของการโค้ชหลังการสอนคือ การนำความคิดที่หลากหลายที่ตกผลึกมาร้อยเรียงให้กลายเป็น แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (Way Forward) โค้ชและครูจะร่วมกันสรุปข้อตกลงในการก้าวเดินต่อ ว่ามีเทคนิคหรือรูปแบบกิจกรรมใดที่จะนำไปปรับใช้จริงในคาบเรียนถัดไป พร้อมทั้งกำหนดกรอบเวลาในการติดตามผลร่วมกันอย่างชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้น โค้ชจะแสดงความพร้อมในการสนับสนุนครู ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือ การจัดหาเครื่องมือ หรือการร่วมสังเกตการณ์ในรอบถัดไป เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนครั้งนี้



ภาพที่ 9 การใช้เทคนิคแบบ GROW Model ในการโค้ชครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ขั้นที่ 4 การติดตามผล /ประเมิน

การติดตาม และประเมินผลการโค้ช การโค้ช ที่มีประสิทธิผลต้องมีการติดตาม และสังเกตความก้าวหน้า เพื่อช่วยให้แต่ละคนรักษาวิธีการปรับปรุงให้คงที่การติดตามผลเป็น โอกาสที่จะชมเชยความก้าวหน้า และให้คนได้ทบทวน หากมีข้อบกพร่อง เป็นโอกาสที่จะโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 10 การติดตามผลการความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.6 ปัจจัยความสำเร็จในการนำนวัตกรรมนิเทศการศึกษาไปใช้

ปัจจัยความสำเร็จในการใช้นวัตกรรม การนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model สามารถวิเคราะห์ได้ตามผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้

ด้านผู้เรียน

1) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวและมีความสุขในการเรียนรู้ (Active Engagement & Joy of Learning) ธรรมชาติของเด็กวัย 6-7 ขวบ ไม่สามารถนั่งฟังบรรยายได้เป็นเวลานาน หากนักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมเล่นเกมภาษาไทย ตอบคำถาม หรือทำกิจกรรมกลุ่ม ส่งผลให้สมองเปิดรับการเรียนรู้ (Brain-Based Learning) เมื่อเรียนด้วยความสุข ความจำระยะยาวในการอ่านออกเสียง และการเข้าใจความหมายของคำย่อเมื่อก่อเกิดขึ้นได้ดีกว่าการท่องจำ

2) ทักษะการปรับตัวและเปิดรับในบริบทพหุภาษา (Language Adaptability) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี นักเรียนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางภาษา และมักใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง (Second Language Learners) และเปิดรับการฝึกฝนทักษะการแจกลูกสะกดคำ (Thai Phonics) ของผู้เรียน การที่ได้ทดลองฝึกฝน ออกเสียงพยัญชนะและสระภาษาไทย ที่แตกต่างจากภาษาถิ่นอย่างมั่นใจ ถือเป็นปัจจัยฝั่งผู้เรียนที่ช่วยทลายกำแพงภาษาได้สำเร็จ

3) การเชื่อมโยงสัญลักษณ์ สู่ความเข้าใจตามพัฒนาการ (Cognitive & Visual Readiness) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในขั้นพัฒนาการที่ยังต้องการสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Concrete) ในการทำความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างตัวอักษร ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อสื่อสายตา (Visual Media) รูปภาพ บอร์ดเกม หรือสัญลักษณ์ที่ครูนำมาใช้ใน Active Learning ได้ดี และสามารถเชื่อมโยง ภาพ เสียง ตัวอักษร เข้าด้วยกัน จนเกิดทักษะการอ่านรู้เรื่อง (Reading Comprehension) ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของแบบประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT

ด้านครูผู้สอน

1) การมีกรอบคิดแบบเติบโตและเปิดใจรับการโค้ช (Growth Mindset & Openness to Feedback) การเปลี่ยนวิธีสอนจากที่เคยคุ้นชินมาเป็น Active Learning ต้องอาศัยความกล้าหาญในการก้าวออกจากพื้นที่ความคุ้นเคยเดิม (Comfort Zone) มีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก ผู้บรรยาย มาเป็น ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และที่สำคัญคือ ทลายกำแพงความกลัวต่อการถูกสังเกตชั้นเรียน โดยมองว่ากระบวนการ GROW Model และการเข้าห้องเรียนของศึกษานิเทศก์คือการร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร

2) ทักษะการสะท้อนคิดเพื่อประเมินตนเอง (Reflective Thinking Ability) ปัจจัยนี้สอดคล้องกับขั้น Reality และ Options ของ GROW Model โดยตรง หากครูรอฟังคำสั่งหรือ คำเฉลยจากโค้ชเพียงอย่างเดียว ห้องเรียนจะไม่เกิดการพัฒนายั่งยืนครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ห้องเรียนของตนเองอย่างเป็นกลาง รู้ว่าจุดไหนในคาบเรียนที่ทำได้ดี และกล้าที่จะยอมรับว่าจุดไหนที่เด็กยังอ่านไม่ได้หรือกิจกรรมยังติดขัด ความสามารถในการสะท้อนคิดนี้ ช่วยให้ครูสามารถระดมความคิด (Options) ร่วมกับโค้ช เพื่อหาทางแก้อย่างตรงจุด

3) ศาสตร์การสอนอ่านขั้นพื้นฐานในบริบทพหุวัฒนธรรม (Pedagogical Content Knowledge) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในพื้นที่ปัตตานี มีความเฉพาะตัวสูงมาก เนื่องจากหลากหลายทางภาษาของผู้เรียน ซึ่ง ครูต้องมีความเข้าใจเชิงลึกในเรื่อง เทคนิคการแจกลูกสะกดคำ (Thai Phonics) และจิตวิทยาเด็กปฐมวัยและประถมต้น ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีสอนให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับข้อบกพร่องของเด็กที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง

4) ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Design Skill) ความสามารถในการแปลงเนื้อหาหลักภาษาไทยยากสำหรับเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้กลายเป็นสิ่งจับต้องได้ มาพัฒนาเป็นสื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของห้องเรียนตนเอง

5) ความมุ่งมั่นและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Commitment to Action) ซึ่งเป็นจุดตัดตัดสินความสำเร็จของคาบเรียนถัดๆ ไป ครูมีความรับผิดชอบร่วม (Accountability) และนำแผนปฏิบัติการที่ได้ตกลงร่วมกันในการโค้ช ไปทดลองใช้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องช่วยให้ทักษะการอ่านพัฒนาจนไปสู่ พร้อมรับการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ต่อไป

ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการปกป้องเป้าหมายร่วมกัน (Instructional Leadership) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะนำเป้าหมายนั้น มาเป็นวาระสำคัญ ของโรงเรียนผู้บริหารมีความเข้าใจในเป้าหมายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ RT และเห็นคุณค่า ของการปรับวิธีสอนเป็น Active Learning พร้อมทั้งสื่อสารทิศทางนี้ให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเข้าใจตรงกันทำให้ครูรู้สึกว่าการยกระดับผลสัมฤทธิ์ RT ต้องสนับสนุนและมีความสำคัญ ในเชิงนโยบายระดับสถานศึกษา

2) การสร้างพื้นที่ปลอดภัย และการบริหารแบบหนุนเสริม (Psychological Safety) ปัจจัยนี้สอดคล้องกับหัวใจของ GROW Model อย่างที่สุด เพราะหากผู้บริหารเน้นการใช้อำนาจสั่งการ ครูจะไม่กล้าเปิดเผยความจริง (Reality) ในห้องเรียน ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกัลยาณมิตร และเปิดใจรับฟัง เมื่อครูทดลองใช้เทคนิค Active Learning แล้วเกิดข้อผิดพลาด หรือกิจกรรมล้มในห้องเรียนผู้บริหารจะช่วยหนุนใจและชวนถอดบทเรียนแทนการตำหนิ ทำให้ครูกล้าที่จะคิดค้นและสร้างทางเลือกใหม่ๆ (Options) ในการสอนภาษาไทย

3) การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างตรงจุด (Resource Allocation) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ต้องฝึกทักษะการแจกลูกสะกดคำ (Thai Phonics) จำเป็นต้องมีสื่อ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและว่องไว ในการอนุมัติงบประมาณ จัดหา หรือสนับสนุนการผลิตสื่อการสอน เช่น ชุดฝึกอ่านออกเสียง บอร์ดเกมคำศัพท์ หรือเทคโนโลยีช่วยสอน รวมถึงการบริหารจัดการตารางสอนและภาระงานอื่นๆ เพื่อคืนให้ครูได้เตรียมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ได้อย่างเต็มที่

4) การขับเคลื่อนระบบนิเทศภายใน และวง PLC ที่เข้มแข็ง (Internal Supervision & PLC Catalyst) ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถลงพื้นที่เยี่ยมนิเทศได้ทุกวัน ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่เป็นโค้ช คอยติดตามผล ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมกระบวนการ GROW Model คอยติดตามแผนปฏิบัติการ (Way Forward) ที่ครูได้ตกลงไว้กับศึกษานิเทศก์ ทำให้เกิดการนิเทศภายในที่ต่อเนื่องและกลายเป็นวิถีชีวิตของโรงเรียน

5) การทลายกำแพงพหุภาษาด้วยการดึงเครือข่ายผู้ปกครองมาร่วมมือ (Community Engagement) ในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปัญหาสำคัญของการอ่านคือ นักเรียนมักไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาหลัก ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะทำหน้าที่เชื่อมประสานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองถึงความสำคัญของการทดสอบ RT และชวนผู้ปกครองมาร่วมเป็น "โค้ชการอ่านที่บ้าน" ผ่านกิจกรรมง่ายๆ เช่น สมุดบันทึกการอ่านร่วมกัน ซึ่งช่วยต่อยอดการเรียนรู้ Active Learning จากห้องเรียนสู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านหน่วยงานต้นสังกัด

1) ต้นสังกัดมีส่วนสำคัญ ในการเปลี่ยนนโยบายจากส่วนกลางให้กลายเป็นแนวปฏิบัติที่จับต้องได้ในระดับพื้นที่ ทำให้ทุกโรงเรียนในสังกัดเกิดความตระหนักและก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกันตั้งแต่ระดับนโยบายลงไปจนถึงห้องเรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด ต้องเป็นผู้เติมอาวุธทางปัญญาให้ทีมงาน มีระบบการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์อย่างเข้มข้น ให้มีความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านศาสตร์การสอนภาษาไทยขั้นพื้นฐาน และจิตวิทยาการโค้ช ด้วยเทคนิค GROW Model การเปลี่ยนบทบาทศึกษานิเทศก์จากผู้ตรวจการเป็น โค้ชและเพื่อนคู่คิด ของครู ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ช่วยทลายกำแพงใจระหว่างเขตพื้นที่ กับโรงเรียนลงได้

3) การสนับสนุนระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเชิงลึก ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผลคะแนนสอบ RT ของปีที่ผ่านมาอย่างละเอียด แยกย่อยเป็นรายโรงเรียน รายกลุ่มโรงเรียน และรายทักษะ แล้วส่งคืนข้อมูลนี้ให้ทีมโค้ชและโรงเรียนใช้เป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหา

4) บริบทของจังหวัดปัตตานี มีความเฉพาะตัวสูงในเรื่องพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายทางภาษาของผู้เรียน ต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกในการจัดหา หรือร่วมพัฒนาสื่อนวัตกรรมภาษาไทยเชิงรุก (Active Learning) ที่สอดคล้องกับเด็กที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในชั้นเรียน

5) การสร้างเครือข่าย PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง เชื่อมโยงเครือข่ายโรงเรียนเข้าด้วยกัน ผ่านการจัดตั้งวง PLC ชำมโรงเรียน (Cluster-based PLC) เพื่อให้ครูผู้สอนภาษาไทย ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันสื่อกัน ถือเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงบวกที่ทำให้คุณครูและผู้บริหารมีกำลังใจในการรักษาความสำเร็จนี้ให้อยู่คู่ห้องเรียนอย่างยั่งยืน

3. ผลที่เกิดจากการใช้วัตกรรมการนิเทศการศึกษา

3.1 การสรุปผลการนิเทศ

จากการดำเนินงานการ นิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิคการ นิเทศแบบ GROW Model นั้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาผลการนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิค GROW Model

3.1.1 ผลการการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ก่อนการดำเนินการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักที่เป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธี ของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการนิเทศ การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนการนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การประเมิน
1. ด้านความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
1.1 การวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	3.80	0.65	มาก
1.2 มีความถูกต้อง เป็นขั้นตอน ครบองค์ประกอบ	3.8	0.68	มาก
1.3 มีกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	3.4	0.48	ปานกลาง
1.4 มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน	3.3	0.47	ปานกลาง
1.5 มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	3.4	0.44	ปานกลาง
2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้			
2.1 ใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	3.2	0.45	ปานกลาง
2.2 เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	3.4	0.43	ปานกลาง
2.3 มีการประเมินนักเรียนระหว่างเรียน	4.1	0.48	ดีมาก
2.4 อธิบายเนื้อหาบทเรียนได้อย่างชัดเจน	3.2	0.60	ปานกลาง
2.5 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนเมื่อทำกิจกรรม	3.8	0.30	ดีมาก
2.6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาการคิด ได้อภิปราย ซักถาม และแสดงความคิดเห็น และการลงมือปฏิบัติจริง	3.0	0.74	ปานกลาง

2.7 มีการปรับเนื้อหากิจกรรมในขณะที่จัดการเรียนรู้เพื่อให้เหมาะสมตามสถานการณ์หรือให้ทันเวลาที่เหลือ	3.7	0.4	ดีมาก
2.8 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงหรือบูรณาการกับชีวิตประจำวัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมระหว่างเรียน	3.0	0.67	ปานกลาง
2.9 ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนได้ถูกต้อง เหมาะสม	3.6	0.45	ดีมาก
3. ด้านความสามารถในการประเมินผล			
3.1 วัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.2	0.57	ดีมาก
3.2 วัดและประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริง	4.1	0.53	ดีมาก
3.3 มีเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน	4.2	0.40	ดีมาก
3.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนา	4.1	0.56	ดีมาก
3.5 มีผลงาน ชิ้นงาน ภาระงาน ซึ่งเป็นหลักฐานการเรียนรู้	4.0	0.76	ดีมาก
4. จัดสภาพห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน			
4.1 สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน	4.1	0.79	ดีมาก
4.2 จัดชั้นเรียนให้มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการจัดการเรียนการสอน	4.2	0.53	ดีมาก
4.3 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน	4.00	0.44	ดีมาก
4.4 ชี้แจงกฎกติกาหรือข้อตกลงในการเรียน	4.20	0.45	ดีมาก
4.5 มีการดูแลพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด	4.20	0.47	ดีมาก
สรุปรายการประเมิน	3.75	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 4.2 จัดชั้นเรียนให้มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.20$, S.D.= 0.53) และข้อที่ 4.5 มีการดูแลพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.42$, S.D.= 0.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2.6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาการคิด ได้อภิปราย ชักถาม และแสดงความคิดเห็น และการลงมือปฏิบัติจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.00$, S.D.= 0.74)

และข้อที่ 2.8 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงหรือบูรณาการกับชีวิต ประจำวัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมระหว่างเรียน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.67)

3.1.2 ผลการนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 หลังการดำเนินการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักที่เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ผลการนิเทศ การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย หลังการนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การประเมิน
1. ด้านความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
1.1 การวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.40	0.66	ดีมาก
1.2 มีความถูกต้อง เป็นขั้นตอน ครบองค์ประกอบ	4.40	0.50	ดีมาก
1.3 มีกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.50	0.66	ดีมาก
1.4 มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน	4.30	0.78	ดีมาก
1.5 มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.66	ดีมาก
2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้			
2.1 ใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	4.60	0.66	ดีมากที่สุด
2.2 เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	4.70	0.80	ดีมากที่สุด
2.3 มีการประเมินนักเรียนระหว่างเรียน	4.60	0.64	ดีมากที่สุด
2.4 อธิบายเนื้อหาบทเรียนได้อย่างชัดเจน	4.60	0.48	ดีมากที่สุด
2.5 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนเมื่อทำกิจกรรม	4.40	0.40	ดีมาก
2.6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาการคิด ได้อภิปราย ซักถาม และแสดงความคิดเห็น และการลงมือปฏิบัติจริง	4.50	0.66	ดีมาก
2.7 มีการปรับเนื้อหากิจกรรมในขณะจัดการเรียนรู้เพื่อให้เหมาะสมตามสถานการณ์หรือให้ทันเวลาที่เหลือ	4.60	0.66	ดีมากที่สุด
2.8 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงหรือบูรณาการกับชีวิต ประจำวัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมระหว่างเรียน	4.80	0.90	ดีมากที่สุด

2.9 ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนได้ถูกต้อง เหมาะสม	4.50	0.50	ดีมาก
3. ด้านความสามารถในการประเมินผล			
3.1 วัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.40	0.40	ดีมาก
3.2 วัดและประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริง	4.50	0.48	ดีมาก
3.3 มีเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน	4.60	0.50	ดีมากที่สุด
3.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนา	4.50	0.45	ดีมาก
3.5 มีผลงาน ชิ้นงาน ภาระงาน ซึ่งเป็นหลักฐานการเรียนรู้	4.30	0.40	ดีมาก
4. จัดสภาพห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน			
4.1 สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน	4.1	0.53	ดีมาก
4.2 จัดชั้นเรียนให้มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการจัดการเรียนการสอน	4.2	0.4	ดีมาก
4.3 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน	4.0	0.77	ดีมาก
4.4 ชี้แจงกฎกติกาหรือข้อตกลงในการเรียน	4.2	0.4	ดีมาก
4.5 มีการดูแลพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด	4.2	0.4	ดีมาก
สรุปรายการประเมิน	4.42	0.10	ดีมาก

จากตารางที่ 3 ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2.8 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงหรือบูรณาการกับชีวิตประจำวัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมระหว่างเรียนอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X}= 4.80$, S.D.= 0.53) ข้อที่ 2.3 เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X}= 4.70$, S.D.= 0.80) และข้อที่ 2.3 มีการประเมินนักเรียนระหว่างเรียน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.60$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

3.1.3 ผลการสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model ซึ่งข้อค้นพบในการใช้เทคนิค การนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model สามารถสรุปได้ดังนี้

1) สิ่งที่เกิดจากการสังเกต ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) อย่างเด่นชัด โดยการใช้คำถามกระตุ้นการคิด แทนการบอกความรู้โดยตรง ซึ่งคำถามส่วนใหญ่ จะเชื่อมโยงกับการสอนวรรณกรรมที่ครูใช้ AI ในการฝึกอ่านคำของนักเรียนโดยคุณครู จะคิดค้นบทอ่านที่ง่าย และสอดคล้องกับวิถีชีวิต สิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้เชื่อมโยงกับภาษาไทย และครูมีการใช้บัตรภาพ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะเพิ่มคลังศัพท์ให้กับนักเรียน ซึ่งครูส่วนใหญ่จะใช้บัตรภาพ ในการเป็นสื่อประกอบการเล่นเกม แล้วเชื่อมโยงสู่การใช้คำศัพท์มาเขียนคำ และการผูกประโยค ตามลำดับ

2) ด้านพฤติกรรมของนักเรียน นักเรียนมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น เห็นได้จากระดับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นจากเดิม ซึ่งการใช้นวัตกรรม การอ่าน การเขียน ด้วยโฟนิกส์ นักเรียนจะต้องจดจ่อกับการเปล่งเสียงของตัวเอง และใช้ทักษะการ ฟังเสียง การสังเกต วิธีการเปล่งเสียง มีสมาธิการอ่านออกเสียงได้อย่างมั่นใจ ในส่วนของการสำหรับ สิ่งที่ทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้ภาษามากขึ้น เพราะครูได้สร้างโอกาสให้นักเรียนสนทนา ด้วยการตอบคำถาม ใคร ทำอะไร อย่างไร เหตุใด ทำให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ตั้งใจฟัง แล้ว วิเคราะห์ ตอบคำถาม แล้วเกิดความภาคภูมิใจในคำตอบ ที่แสดงถึงความรู้สึกรู้สึก แสดงเหตุผล แล้วเกิดการยอมรับจากเพื่อนๆ สังเกตได้ว่า นักเรียนสามารถกำกับตนเองได้ มีความรับผิดชอบ และมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมห้อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างก่อนและหลังการได้รับการนิเทศ

3.1.4 การเปรียบเทียบ ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนและหลัง การนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนและหลัง การนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model

รายการประเมิน	ก่อนนิเทศ (\bar{x})	หลังนิเทศ (\bar{x})	ผลต่าง (+/-)
1. ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.54	4.40	+0.86
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.44	4.59	+1.15
3. ด้านการประเมินผล	4.12	4.46	+0.34
4. จัดสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.14	4.14	0.00

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบ ผลการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครูผู้สอนภาษาไทย ก่อนและหลัง การนิเทศด้วยเทคนิคการนิเทศ แบบ GROW Model หลังได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าผลต่าง + 1.5 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าผลต่าง +0.8 6 ส่วนด้านจัดสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่มีค่าความต่าง ซึ่งมีค่าความต่าง 0.00

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (RT) ด้านการอ่านออกเสียงและการอ่านรู้เรื่อง ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการดำเนินการนิเทศ

3.1.5 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 รวม 2 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2567 – 2568 ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 โรงเรียนสามารถสรุป ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 รวม 2 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2567 – 2568 ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 โรงเรียน

สมรรถนะ/โรงเรียน	ผลคะแนนเฉลี่ย/ค่าพัฒนา		
	รวม 2 ด้าน		
	ปี 2567	ปี 2568	ค่าพัฒนา
1.โรงเรียนบ้านบานา	38.95	57.75	+18.8
2.โรงเรียนบ้านจือโระ	48.35	76.05	+27.70
3.โรงเรียนบ้านจะรังบองอ	22.70	54.05	31.35
4.โรงเรียนบ้านดาโต๊ะ	50.88	74.78	+23.90
5.โรงเรียนบ้านแบรอ	30.20	51.30	+21.1
6.โรงเรียนบ้านตะโละ	49.26	65.83	+16.57
7.โรงเรียนบ้านบางปู	43.74	61.64	+17.9
8.โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ	42.58	68.50	+25.92
9.โรงเรียนพัฒนศึกษา	35.41	56.18	+20.77
10.โรงเรียนบ้านดอนรัก	47.89	56.61	+8.72

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบ ผลการทดสอบความสามารถด้านการอ่าน RT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 รวม 2 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2567 – 2568 ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 โรงเรียนหลังได้รับการนิเทศ ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น สูงกว่าร้อยละ 50 เมื่อพิจารณารายโรงเรียน พบว่า โรงเรียนบ้านจือโระ มีค่าพัฒนา +27.70 รองลงมาคือ โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ มีค่าพัฒนา + 25.92 และ โรงเรียนบ้านดาโต๊ะ มีค่าพัฒนา + 23.90 โรงเรียนทั้ง 10 โรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีค่าพัฒนาสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4) เพื่อศึกษาผลความพึงพอใจ ของครูของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังจาก ได้รับการนิเทศ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model

3.1.6 ผลผลของความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 หลังการหลังจากได้รับการนิเทศ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ Grow

Model ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ
ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 7 ผลของความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning
หลังจากได้รับการนิเทศ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การประเมิน
1. ด้านความรู้ความสามารถเรื่องนิเทศ	4.10	0.93	มาก
2. ด้านเทคนิค วิธีการนิเทศเหมาะสม	4.50	0.96	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.50	0.77	มาก
4. ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.50	0.65	มาก
5. การรับฟัง และการสื่อสารเชิงบวก	4.60	0.39	มากที่สุด
6. ด้านขั้นตอนของการนิเทศเหมาะสม	4.80	0.43	มากที่สุด
7. ด้านการนิเทศตรงกับความต้องการ	4.98	0.58	มากที่สุด
8. ด้านระยะเวลาการนิเทศ เหมาะสม	4.50	0.96	มาก
9. สามารถนำผลการนิเทศไปปฏิบัติได้	4.75	0.80	มากที่สุด
รวม ค่าเฉลี่ย	4.14	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 ผลของความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
Active Learning หลังจากได้รับการนิเทศ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ Grow Model โดยภาพรวม
อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} =4.14, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ข้อที่ 7 ด้านการนิเทศตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับดีมากที่สุด (\bar{X} = 4.98, S.D.= 0.58)
ข้อที่ 6 ด้านขั้นตอนของการนิเทศเหมาะสม อยู่ในระดับดีมากที่สุด (\bar{X} = 4.80, S.D.= 0.43)
และข้อที่ 9. สามารถนำผลการนิเทศไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.75, S.D.= 0.80)
ตามลำดับ

3.2 อภิปรายผลการนิเทศ

การวิจัยเรื่องการนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผลแยกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ด้านการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

จากการศึกษาผลการนิเทศก่อนและหลังการดำเนินการด้วยเทคนิค GROW Model พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ผลการประเมินก่อนการนิเทศ ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.75$) โดยจุดที่ควรพัฒนา คือการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาการคิดและการบูรณาการความรู้กับชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม หลังจากการนิเทศด้วยเทคนิค GROW Model ผลการประเมินขยับขึ้นสู่ระดับ ดีมาก ($\bar{X}=4.42$) ซึ่งสิ่งที่ค้นพบจากการสังเกตสะท้อนให้เห็นว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนา คือ การเปลี่ยนบทบาทครู จากผู้บรรยาย (Lecturer) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) การใช้คำถามกระตุ้นการคิด (Questioning techniques) แทนการป้อนความรู้โดยตรง ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ คือกระบวนการสอนการอ่าน การเขียนแบบโฟนิกส์ ที่ประยุกต์ใช้กับการอ่านแบบแจกลูกสะกดคำ และเชื่อมโยงกับภาษาแม่ คือภาษามลายู และการที่ครูนำเทคโนโลยี AI มาช่วยฝึกอ่านคำและใช้บัตรภาพประกอบ สะท้อนถึงทักษะการเลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ (Active Participation) และจดจ่อกับการใช้ทักษะผ่านโฟนิกส์ ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2) การเปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการนิเทศ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

ผลการเปรียบเทียบจากตารางที่ 4 ยืนยันถึงประสิทธิภาพของเทคนิค GROW Model ในการยกระดับสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าพัฒนาสูงสุด (+1.15) ซึ่งให้เห็นว่าเทคนิคการนิเทศแบบ GROW Model ช่วยให้ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลายขึ้น สามารถดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาได้ดีกว่าเดิม ด้านแผนการจัดการเรียนรู้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (+0.86) สะท้อนว่ากระบวนการ G (Goal) และ R (Reality) ใน GROW Model ช่วยให้ครูวางแผนการสอนได้ตรงจุดและเป็นขั้นตอนมากขึ้น ด้านสภาพห้องเรียนพบว่า ค่าผลต่างเป็น 0.00 อภิปรายได้ว่าครูมีความพร้อมในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้อยู่แล้ว ตั้งแต่ก่อนการนิเทศ จึงทำให้การพัฒนาในด้านนี้มีความเสถียรมากกว่าการพัฒนาด้านเทคนิคการสอนที่ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ของตัวผู้สอน

3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (RT) ของผู้เรียน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3)

การเปรียบเทียบผลคะแนนสอบ RT ระหว่างปีการศึกษา 2567 และ 2568 จำนวน 10 โรงเรียนของกลุ่มเป้าหมาย แสดงให้เห็นถึง ผลกระทบเชิงประจักษ์ (Empirical Impact) ของการนิเทศ แนวโน้มการเติบโตทุกโรงเรียน มีค่าคะแนนพัฒนาทางบวก โดยโรงเรียนบ้านจือโระ (+27.70)

โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ (+25.92) และโรงเรียนบ้านดาโต๊ะ (+23.90) แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศไปปรับใช้ในห้องเรียนจริงอย่างเป็นรูปธรรม ความสำเร็จของผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ที่เพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 50 โดยภาพรวม เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่ากระบวนการ Coaching ด้วยเทคนิคแบบ GROW Model สามารถส่งผ่านทักษะจากศึกษานิเทศก์สู่ครู และจากครูสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมนักเรียนที่ตื่นตัวและมีสมาธิในการเรียนมากขึ้น

3) ผลความพึงพอใจของครูผู้สอน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 4)

จากการประเมินความพึงพอใจ พบว่าครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือ ด้านการนิเทศตรงกับความต้องการ" (\bar{X} = 4.98) และ ขั้นตอนของการนิเทศเหมาะสม (\bar{X} = 4.80) สะท้อนให้เห็นว่า จุดแข็งของ GROW Model คือการเน้นที่เป้าหมายของผู้รับการนิเทศเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered) ไม่ใช่การสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down) การที่ครูระบุว่าสามารถนำผลการนิเทศไปปฏิบัติได้จริง (\bar{X} = 4.75) ยืนยันว่ากระบวนการนิเทศนี้มีความยืดหยุ่นและตอบโจทยปัญหาจริง ที่ครูพบในชั้นเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือ (Collaboration) ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ยั่งยืน



ภาพที่ 11 ผลลัพธ์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในการศึกษาชั้นเรียน การสอนภาษาไทย แบบโพนิกส์ เพื่อยกระดับผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT

3.3 การเผยแพร่การนำนวัตกรรมกรณีศึกษาศึกษา

1) ได้เผยแพร่นวัตกรรม “ผลการนิเทศการเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ RT ด้วยเทคนิคการนิเทศแบบ Grow Model” ผ่านช่องทางเว็บไซต์ <https://amss.pattani1.go.th> เพื่อเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา



ภาพที่ 12 อินโฟกราฟิก สำหรับการเผยแพร่นวัตกรรม การนิเทศเสริมสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2) ได้ขยายผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนาศักยภาพครูอิสลามศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยทักษะการฟังและการสื่อสารในการ สร้างนิเวศการเรียนรู้ด้วยเทคนิค GROW Model



ภาพที่ 13 วิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนอิสลามศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ เทคนิคการโค้ช แบบ GROW Model

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายและแนวทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2551). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). ลายแทงนักคิด: การสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ในระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ชัคเซสมิเดีย.
- เกรียงศักดิ์ นิรัตน์พัฒนาศัย. (2556). เอกสารประกอบการสอน Executive Coaching การโค้ชผู้บริหาร. สืบค้นจาก <http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/2013/05/Executive-Coaching-การโค้ชผู้บริหาร-E-Book-โดยทีม-ECS.pdf>
- จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และอรชร อินทองปาน. (2558). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25(1), หน้า 166-177.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2564). การนิเทศการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ซารี มณีศรี. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ทศนา เขมมณี. (2565). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของพยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล. นนทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2552). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพัชรี ภิญญาณิล. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสร้างนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2552). การสอนงาน. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/node/3933>
- ไมเคิล เฮีย. (2561). โค้ช 5 ประเภท กับ 3 คำถามก่อนตัดสินใจ. สืบค้นจาก <https://www.prosoftcm.com/Article/Detail/16024>
- วิรัช เล่าเรียนดี. (2564). เทคนิคและกระบวนการนิเทศการสอนเชิงชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากร.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). ทักษะการโค้ชเพื่อการพัฒนาผู้นำยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สงัด อุทรานันท์. (2562). การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สุมา พรหมมา. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 18(3), 112-125.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2565). GROW Model กับการนิเทศแนวใหม่ทางการศึกษา. แพร่: เมืองแพร่การพิมพ์. สมศักดิ์ จีเพชร. (2562). การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(2), หน้า 165-184.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2563). กลยุทธ์การสอนคิดและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สังคม ภูมิพันธ์. (2564). พฤติกรรมการสอนและการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สทฐ. (2568). รายงานผลการประเมินความสามารถในการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.
- สิริพัชร เจริญโรจน์. (2564). การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอนงค์ ธาราไพศาลสุข. (2562). การประยุกต์ใช้ GROW Model ในการนิเทศทางการศึกษา. วารสารวิชาการศึกษา, 10(2), 45-58.

อรรถพล อนันตวรสกุล. (2562). ชั้นเรียนคือพื้นที่ที่ทรงพลังของการพัฒนาวิชาชีพครู. เข้าถึงได้จาก <https://adaybulletin.com/talk-guest-lifelong-learning-athapol-anunthavorasakul/42460>

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2563 จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2565). หลักการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.ศิริพัชร เจษฎา
วิโรจน์. (2564). การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Allen, N. and Meyer, J. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Briggs, T.H. and Justman, J. (1952). *Improving Instruction Through Supervision*. New York: Macmillan
- Bruner, J. S. (1966). *Toward a Theory of Instruction*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gagne, R. M. (1985). *The Conditions of Learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Joyce, B., & Showers, B. (2019). *Student Achievement Through Staff Development* (4th ed.). Alexandria, VA: ASCD.
- Landsberg, M. (2015). *The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work by Inspiring and Developing Those Around You*. London: Profile Books.
- Marquis, B. L. (1992). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*. Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Sandvold, S., & Baxter, J. (2008). The Teacher Expertise Coaching Model (TEC Model). *Journal of Professional Development in Education*, 34(2), 275-290.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership* (5th ed.). London: Nicholas Brealey Publishing..

ภาคผนวก

ตัวอย่าง แบบบันทึกการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)

แบบบันทึกการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning
 ตามหลักคิดการใช้ คำขอสมัคร GROW Model

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการนิเทศ
 คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ชื่อผู้รับการนิเทศ ตำแหน่ง

คุณครูจากโรงเรียนผู้ ระดับชั้น

รวมโรงเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง

โรงเรียน ศูนย์การศึกษา

ผู้นิเทศ ปีการศึกษา ชั้น เดือน

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ
 คำชี้แจง โปรดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่ 4 ด้าน
 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้คะแนนดังนี้
 4 หมายถึง มากที่สุด 3 หมายถึง มาก 2 หมายถึง ปานกลาง
 1 หมายถึง น้อย 0 หมายถึง ไม่มีเลย

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		4	3	2	1	0
1. ด้านคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้						
1.	การตรงต่อเวลาของนักเรียนและครู					
2.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้น					
3.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร					
4.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับระดับชั้นเรียน					
5.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้					
6.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสื่อการเรียนรู้					
7.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม					
เฉลี่ย						
2. ด้านคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้						
8.	ไม่เกิดนิเทศ - ที่ไม่ได้ดำเนินการนิเทศตามระเบียบ					
9.	สื่อการเรียนรู้ และสื่อที่นักเรียนใช้ในการเรียนการสอน					
10.	มีการประเมินผลนักเรียนตามเวลาเรียน					
11.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
12.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		4	3	2	1	0
13.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
14.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
เฉลี่ย						
3. ด้านคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้						
15.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
16.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
17.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
18.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
19.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
เฉลี่ย						
4. ด้านคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้						
20.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
21.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
22.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
23.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
24.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
25.	มีการนิเทศตามระเบียบที่กำหนด					
เฉลี่ย						
รวมเฉลี่ยทุกด้าน						

ตอนที่ 3 ผู้รับการนิเทศเขียนผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

1. สิ่งที่สังเกตการณ์จากการจัดการเรียนรู้เป็นไปในรูปแบบการจัดการนิเทศ

1.1 ด้านคุณธรรมของผู้เรียน

.....

1.2 ด้านคุณธรรมของครูผู้สอน

.....

2. การประเมินคุณธรรมของการจัดการเรียนรู้เป็นไปในรูปแบบการจัดการนิเทศ

2.1 ผลได้ คือ ขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่สังเกต (Detail)

.....

2.2 จุดที่ชมเชยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่คุณครูและผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

.....

2.3 จุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่คุณครูและผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

.....

2.4 จุดแข็ง ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่คุณครูและผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

.....

2.5 จุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่คุณครูและผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

.....

2.6 สรุปผลการนิเทศ (Final Report)

.....


ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

ตัวอย่าง คู่มือ การสอนการอ่าน และการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1



คู่มือ

การสอนการอ่าน และการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแนวทางการสอนอ่านเขียนให้นักเรียนมีความฉลาดรู้ด้านการอ่าน
๒. เพื่อเป็นแนวทางใช้สอนซ่อมเสริมนักเรียนให้มีความฉลาดรู้ด้านการอ่านได้
๓. เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
๔. เพื่อเตรียมความพร้อมการทดสอบความสามารถด้านการอ่าน (RT)

คู่มือการสอนการและการอ่านเขียนภาษาไทยด้วยการสอนแบบโฟนิกส์ มีทั้งหมด ๗ หน่วย ดังนี้

- หน่วยที่ ๑ รูปและเสียงพยัญชนะ
- หน่วยที่ ๒ รูปและเสียงสระ
- หน่วยที่ ๓ การสะกดคำด้วย สระเสียงยาว
- หน่วยที่ ๔ การสะกดคำด้วย สระเสียงสั้น
- หน่วยที่ ๕ การสะกดคำ ควบกล้ำ
- หน่วยที่ ๖ การสะกดคำ ที่มีตัวสะกด
- หน่วยที่ ๗ การแจกลูก สะกดคำที่มีวรรณยุกต์

สำหรับคู่มือการสอนการอ่าน และการเขียนภาษาไทย แบบโฟนิกส์ มีองค์ประกอบทั้งหมด ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑

ความรู้สำหรับครู เป็นส่วนที่ให้ความรู้ความเข้าใจ เป็นการเตรียมความรู้ให้แก่ครู เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสาระสำคัญ และ หลักการของเรื่องที่สอนอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

ส่วนที่ ๒


แนวทางการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำ เสนอขั้นตอน การจัดการเรียนรู้ พร้อมสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลจากการฝึกทักษะการอ่านและการเขียน ในระหว่างเรียนเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ ๓

แนวทางการวัดและประเมินผลประจำหน่วย เป็นการนำเสนอตัวอย่างการวัดและประเมินผลหลังการจัดการเรียนรู้ครบตามหน่วย นักเรียนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งนำผลจากการวัดความสามารถในการอ่าน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวอย่าง ชุดฝึกทักษะการอ่าน และการเขียน ภาษาไทย สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1













คู่มือ

การสอนการอ่าน และการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑

ตัวอย่างชุดฝึกทักษะการอ่าน และการเขียน ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑

ชุดฝึกอ่านที่ ๒ รู้จักพยัญชนะ

คำชี้แจง ให้นักเรียนวงกลม พยัญชนะให้ตรงกับภาพ

	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ก</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ค</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ก</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ฐ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ร</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ธ</div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ค</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ด</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ต</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ล</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ส</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ศ</div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">น</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ท</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ม</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ข</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ช</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">บ</div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ป</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">บ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ช</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ฟ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">พ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ผ</div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ต</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ฒ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ณ</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ณ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">น</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">บ</div>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวอย่าง แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การอ่านออกเสียงแบบโฟนิกส์



แผนการจัดการเรียนรู้

เรื่อง รู้จักรูปและเสียงพยัญชนะไทย 44 ตัวด้วยโฟนิกส์

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เวลา 2 ชั่วโมง



ก ไก่
เกอะ



1. มาตรฐานการเรียนรู้

ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหา และสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต

ตัวชี้วัด
ท 1.1 ป.1/1 อ่านออกเสียงคำ คำคล้องจอง และข้อความสั้น ๆ ได้ถูกต้อง

2. สาระสำคัญ

การเรียนรู้รูปและเสียงพยัญชนะไทยตามหลักโฟนิกส์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการอ่านและเขียนภาษาไทย เชื่อมโยงรูปกับเสียงได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การประเมินค่าและการอ่านในระดับที่สูงขึ้น



ก - เกอะ

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

K ความรู้
1. บอกชื่อและเสียงพยัญชนะไทย 44 ตัวได้
2. จำแนกพยัญชนะตามเสียงได้

P ทักษะกระบวนการ
1. อ่านออกเสียงพยัญชนะตามหลักโฟนิกส์ได้ถูกต้อง
2. ร่วมกิจกรรมเกมและทำงานเป็นกลุ่มได้

A คุณลักษณะอันพึงประสงค์
1. กล้าแสดงออก 2. รับผิดชอบ
3. กระตือรือร้นในการเรียนรู้

4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

- ✓ ความสามารถในการสื่อสาร
- ✓ ความสามารถในการคิด
- ✓ ความสามารถในการแก้ปัญหา
- ✓ ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

5. สาระการเรียนรู้

- รูปพยัญชนะไทย 44 ตัว
- เสียงพยัญชนะตามหลักโฟนิกส์
- การเชื่อมโยงรูปกับเสียงพยัญชนะ

6. สื่อและอุปกรณ์



บัตรพยัญชนะ PowerPoint วงล้อสุ่มพยัญชนะ ลูกบอล คำศัพท์ ใบกิจกรรม

7. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning + Phonics + Game Based Learning)

นำเข้าสู่บทเรียน
10 นาที

เกม "ลูกบอลมหาสนุก"



- ครูโยนลูกบอล เปิดเพลง
- เพลงหยุด ผู้ถือบอลตอบคำถาม
- รู้จักพยัญชนะอะไรบ้าง
- เคยเห็นที่ไหน
- เชื่อมโยงเข้าสู่บทเรียน

วันนี้เราจะเป็นนักสืบเสียงพยัญชนะ เรียนรู้ผ่านเกมและภารกิจต่าง ๆ

ขั้นที่ 1
เรียนรู้เสียงพยัญชนะ
15 นาที

Phonics Discovery

ก - เกอะ



- ครูนำเสนอพยัญชนะทีละตัว
- ฟัง - มอง - ออกเสียงตาม
- ทำทางประกอบเสียง

ก ไก่
ข เขา
ค ควาย

ขั้นที่ 2
เกม "จับคู่รูปกับเสียง"
15 นาที

ก

เกอะ

จ

เจอะ

แบ่งกลุ่ม 4 กลุ่ม
หาคู่ให้ถูกต้อง
คู่ถูก = 1 คะแนน
กลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุด
ได้รับดาวนักสืบเสียง

ขั้นที่ 3
เกม "วิ่งบ้านพยัญชนะ"
20 นาที

ครูออกเสียง
เกอะ!



ฟังเสียงแล้ว
วิ่งไปและพยัญชนะที่ถูกต้อง
ฝึกการฟัง คิด ตัดสินใจ

ขั้นที่ 4
เกม "วงล้อเสียงมหัศจรรย์"
20 นาที



- 1. อ่านเสียงโฟนิกส์
- 2. บอกคำศัพท์ที่ขึ้นต้น

ก - เกอะ - ไก่
ม - เมอะ - ม้า
น - เนอะ - หู

ขั้นที่ 5
ภารกิจ "นักสืบเสียง"
20 นาที

ดูภาพ - ฟังคำ - หาเสียงต้น
วางภาพพยัญชนะที่ถูกต้อง

 → ก

 → ข

 → ค

 → ง

ขั้นสรุปบทเรียน (10 นาที)

เกม Exit Ticket "หยิบบัตร ตอบไว"

ก

→



อ่านเสียง
โฟนิกส์



บอกคำศัพท์
1 คำ

เพื่อนช่วยกันให้กำลังใจ
เก่งมาก!

8. การวัดและประเมินผล

จุดประสงค์การเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. บอกชื่อและเสียงพยัญชนะได้	สังเกตการตอบ	แบบสังเกต	ผ่านเกณฑ์ 80% ขึ้นไป
2. อ่านออกเสียงพยัญชนะได้	อ่านรายบุคคล	แบบประเมินการอ่าน	ผ่านเกณฑ์ 80% ขึ้นไป
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	สังเกตพฤติกรรม	แบบสังเกตพฤติกรรม	ระดับดีขึ้นไป

9. คุณลักษณะอันพึงประสงค์






มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน

อ่านเก่ง! ออกเสียงถูกต้อง! สนุกกับโฟนิกส์! เก่งได้ทุกคน



4.3 ปรววดผู้รายงาน

คำสั่ง แต่งตั้งการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครู เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Coach) ให้กับครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ และ ผู้บริหารสถานศึกษา



คำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
ที่ ๑๑๗ / ๒๕๖๖

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครู
เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Coaching) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)**

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ได้บรรจุปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Coaching) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นารปรับเปลี่ยนแปลงหลักสูตร "คู่มือ" เป็น คู่มืออำนวยการเรียนรู้ "โค้ช" ซึ่งความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทครูจากครูผู้สอน มาเป็น โค้ช ที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก VUCA และส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาใช้วิธีการทางการศึกษามาสร้างระบบในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่วางแผน ให้ความปรึกษา สนับสนุน ด้านความสะดวกและกำกับติดตาม รับผิดชอบ รับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - ๑.๑ นายประทีป สุขจี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๒ นายปรีชาญ์ นามบุญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ รองประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๓ นางจุฑาทิพย์ สุโนนชัย ผู้อำนวยการศูนย์นิเทศฯ สืบค้นและประเมินผลการจัดการศึกษา คณะทำงาน
 - ๑.๔ นายธีรมาธ ฆามะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ คณะทำงาน/เลขาฯ
- คณะกรรมการฝ่ายบริหารและการนิเทศ ติดตาม มีหน้าที่ กำกับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลทางวิชาการ ด้านความสะดวกและควบคุมดูแลผู้เข้าร่วมอบรม ประกอบด้วย
 - ๒.๑ นายปรีชาญ์ นามบุญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ประธานคณะกรรมการ
 - ๒.๒ นางจุฑาทิพย์ สุโนนชัย ผอ.ศูนย์นิเทศฯ สืบค้นฯ รองประธานคณะกรรมการ
 - ๒.๓ นางสาววรรณิณี อินทศรีนา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ คณะทำงาน
 - ๒.๔ นายสุศักดิ์ หมดโสมเชื้อ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน
 - ๒.๕ นายสุชาติ ประจัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน
 - ๒.๖ นางสาวนิภาวัน จันทร์รุ่งโรจน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ คณะทำงาน/เลขาฯ
 - ๒.๗ นายธีรมาธ ฆามะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ คณะทำงาน/เลขาฯ
- คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล มีหน้าที่ รับผิดชอบ ตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการโครงการให้ถูกต้องเหมาะสมระเบียบการราชการ ประกอบด้วย
 - ๓.๑ นางฉวีชญา คุ้มชัย ผอ.กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ ประธานคณะกรรมการ
 - ๓.๒ นางสาวกวีรี ชัยเกษมณี นักวิชาการเงินและบัญชี คณะทำงาน
 - ๓.๓ นายธีรมาธ ฆามะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ คณะทำงาน/เลขาฯ

2

๔. คณะทำงานฝ่ายประเมินผลเชิงปฏิบัติการ มีหน้าที่ รับผิดชอบแบบบันทึกการลงทะเบียน รับลงทะเบียนเมื่อผู้เข้าร่วมอบรม สรุปยอดผู้เข้าร่วมอบรม ด้านความสะดวกและควบคุมดูแลผู้เข้าร่วมอบรม และจัดทำคู่มือฯ ประกอบด้วย

๔.๑ นายศักดิ์ ฆามะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๔.๒ นายสุศักดิ์ หมดโสมเชื้อ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะกรรมการ
๔.๓ นางสาวศรีลา สยาม	พนักงานราชการ	คณะกรรมการ/เลขาฯ

๕. คณะทำงานฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ รับผิดชอบการดำเนินงาน จัดเครื่องมือฯ จัดทำเอกสาร ประกอบด้วย

๕.๑ นางสาวนิภาวัน จันทร์รุ่งโรจน์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๕.๒ นางสาวพรวิภา ธีระสวัสดิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๕.๓ นายธีรมาธ ฆามะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะกรรมการ/เลขาฯ

๖. คณะทำงานฝ่ายนิเทศติดตาม มีหน้าที่ รับผิดชอบเรื่องสื่อ ระบุบทบาท วัตถุประสงค์ ประเด็นปัญหา และนำแบบสำรวจประเมินผล ไปแจกจ่ายให้วิทยากร ภาคเคลื่อนไหวย และนำแบบสำรวจประเมินผล ไปแจกจ่ายให้วิทยากร ภาคเคลื่อนที่

๖.๑ นายสุชาติ ประจัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๖.๒ นายศักดิ์ ฆามะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๖.๓ นายสุศักดิ์ หมดโสมเชื้อ	เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการ

๗. คณะทำงานฝ่ายประเมินผล มีหน้าที่ รับผิดชอบเรื่องเอกสารประเมินผล ดำเนินการประเมินผล สรุปรายงานการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๗.๑ นายสุศักดิ์ หมดโสมเชื้อ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๗.๒ นางสาวนิภาวัน จันทร์รุ่งโรจน์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๗.๓ นายศักดิ์ ฆามะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ/เลขาฯ


๘. คณะทำงานฝ่ายอาหาร เครื่องดื่ม และสถานที่ มีหน้าที่ จัดบริการอาหารและเครื่องดื่ม ดูแลสถานที่ห้องประชุม ประกอบด้วย

๘.๑ นางสาววรรณิณี อินทศรีนา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ประธานคณะกรรมการ
๘.๒ นางสาวพรวิภา สยาม	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะกรรมการ
๘.๓ นายธีรมาธ ฆามะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะกรรมการ/เลขาฯ

ทั้งนี้ ขอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและต้นสังกัดปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบแบบฉบับไปให้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ขอแสดงความนับถือ


(นายปรีชาญ์ นามบุญ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ประวัติผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล นายอิสมาแอ มามะ

สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สถานที่ติดต่อได้สะดวก 70 /99 หมู่ที่ 1 ตำบลตะลุโบะ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ช่องทางการติดต่อ เบอร์โทรศัพท์ 096 – 850- 5147 ID Line sn.Air 2530

E-mail sn.air2530@gmail.com

ประวัติการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศบ.) สาขาวิชาเอกภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

- ระดับปริญญาโท วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ประสบการณ์

- ครูอัตราจ้าง ครูภาษาไทย โรงเรียนจ้องฮั่ว จังหวัดปัตตานี

- ครูภาษาไทย โรงเรียนบ้านต้นทุเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 1

- ครูช่วยราชการ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

- ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

วิทยากร

- การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการอ่านตามแนวทาง PISA
- การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง
- การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 Step
- การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ด้วยกระบวนการโฟนิกส์