

การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิด
เติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN INSTRUCTIONAL SUPERVISION PROCESS BASED ON FEEDBACK
APPROACH TO ENHANCE GROWTH MINDSET IN INSTRUCTION OF PRE-SERVICE
TEACHERS



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

Department of Curriculum and Instruction

FACULTY OF EDUCATION

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---------------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู |
| โดย | น.ส.รัชณี นกเทศ |
| สาขาวิชา | หลักสูตรและการสอน |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาริณี ตรีวีร์บุญ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า |

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

| | |
|--|---------------------------------|
| | คณบดีคณะครุศาสตร์ |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ) | |
| คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ | ประธานกรรมการ |
| | |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคนอง) | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| | |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาริณี ตรีวีร์บุญ) | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| | |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า) | กรรมการ |
| | |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤดีรัตน์ ชุมนะโชติ) | กรรมการ |
| | |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเฝ้า) | กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย |
| | |
| (ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์) | |

รัชนิ นกเทศ : การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู. (DEVELOPMENT OF AN INSTRUCTIONAL SUPERVISION PROCESS BASED ON FEEDBACK APPROACH TO ENHANCE GROWTH MINDSET IN INSTRUCTION OF PRE-SERVICE TEACHERS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ชาริณี ตรีวรัญญ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. ดร.ยศวีร์ สายฟ้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และ 2) ศึกษาผลของการใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น การวิจัยและพัฒนามี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการฉบับร่าง ระยะที่ 3 การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการ และระยะที่ 4 การปรับปรุงกระบวนการฉบับสมบูรณ์ กรณีศึกษาเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 10 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ Wilcoxon Matched-pair Singed rank test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่อาจารย์ที่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ ใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามระบบของกระบวนการนิเทศตามปกติ ผ่านการสะท้อนมุมมองความคิดจนกระทั่งนักศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการมี 3 วงจรตามรอบของการนิเทศจำนวน 3 ครั้ง ได้แก่ วงจรที่ 1 การพัฒนานักศึกษาครูด้วยการกำหนดเป้าหมายแรกเริ่มตามความต้องการของนักศึกษาครู วงจรที่ 2 การพัฒนานักศึกษาครูเพิ่มเติมในเป้าหมายเดิมหรือการพัฒนาในเป้าหมายใหม่ตามความต้องการของนักศึกษาครู และวงจรที่ 3 การพัฒนานักศึกษาครูตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยนักศึกษาครูและผู้นิเทศ โดยในแต่ละวงจรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่มีรายละเอียดการดำเนินการต่างกันตามจุดเน้นของแต่ละวงจร ได้แก่ (1) สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน เป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาตนเองในฐานะครูเป็นสำคัญ (2) สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยผู้นิเทศสังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครูและสะท้อนข้อมูลการพัฒนาตามเป้าหมายให้นักศึกษาครูทราบ และ (3) เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง โดยผู้นิเทศให้นักศึกษาครูพิจารณาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการกำกับติดตาม นำทางตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย

2) ภายหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น ปรากฏว่านักศึกษาครูมีค่าเฉลี่ยคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมนั้นนักศึกษาครูทุกคนแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนมากขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนถึงชุดความคิดเติบโตด้านแนวความคิดที่มีต่อนักเรียน ได้แก่ นักศึกษาครูมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ท้าทายความสามารถของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง และพฤติกรรมที่สะท้อนถึงชุดความคิดเติบโตด้านแนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ได้แก่ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจ ยอมรับข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองและเรียนรู้ที่จะพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง

| | | |
|------------|-------------------|----------------------------------|
| สาขาวิชา | หลักสูตรและการสอน | ลายมือชื่อ นิสิต |
| ปีการศึกษา | 2565 | ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก |
| | | ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม |

5984480627 : MAJOR CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEYWORD: Instructional Supervision Process, Feedback, Growth Mindset In Instruction

The objectives of this study were 1) to develop an instructional supervision process based on the feedback approach to enhance growth mindset in instruction of pre-service teachers and 2) to study the effect of the developed process. The study consists of 4 stages; 1) Researching for conditions and problems in pre-service teachers' instruction management, 2) Developing a draft instructional supervision process, 3) Testing the process, and 4) Developing a complete process. Participants are 10 undergraduate students, majoring in Primary Education who were selected by purposive sampling technique. The research instruments used are an assessment scale of the growth mindset in instruction of pre-service teachers, an instructional behavior observation form and an informal interview form. The quantitative data were analyzed by using the Wilcoxon Matched - pairs Signed rank test and the qualitative data were identified by using a contents analytics technique.

The results can be concluded as follows:

1) The developed instructional supervision process based on the feedback approach to enhance growth mindset in instruction of pre-service teachers is a process that the mentor professors and/or the university supervisors use in supervising pre-service teachers according to the normal supervision system. It was used through the reflection of ideas until pre-service teachers have changed the growth mindset in instruction. The process consists of three cycle according to three times of instructional supervision process; 1. Developing the pre-service teachers by setting initial goals according to their needs, 2. Additionally developing the pre-service teachers in the original goals or developing new goals according to their needs, and 3. Developing the pre-service teachers according to the goals shared by them and the supervisors. Each cycle has three steps with different details according to the main focus of a certain cycle. Step (1) Inspiring pre-service teachers to be aware of their teaching goals. This step encourages the pre-service teachers to realize the importance of Student-centered Learning instruction management and the self-development as a teacher, Step (2) Observing the classes and exchanging experiences. In this step, the supervisors will observe pre-service teachers' instruction behavior and reflect to them their developments according to the goals and Step (3) Enhance learning for self improvement. This step the supervisors allow pre-service teachers to consider and present ways for self-improvement as well as monitoring themselves and leading themselves to reach their goals.

2) It was found that after participating in the developed instructional supervision process, the average scores in the assessment scale of the growth mindset in instruction of pre-service teachers was significantly higher at the 0.05 level. Overall, all pre-service teachers showed the behaviors that reflected the growth mindset in instruction more clearly than before they have participated in the process. They showed behaviors that reflect their growth mindset towards students by organizing various activities that challenge students' ability and encouraged students to complete assignments on their own. They also showed behaviors that reflect growth mindset in themselves as a teacher by demonstrating instruction behaviors with confidence, accepted the mistakes of their instruction and learned to continually improve it.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Curriculum and Instruction

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสำเร็จด้วยความเมตตา เสียสละด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูผู้ปรารถนาจะพัฒนาศิษย์ให้นำพาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ชาโรณี ตรีวรัญญ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เป็นต้นแบบของการทำงาน ต้นแบบของความเป็นครูที่ดูแลใส่ใจลูกศิษย์ในทุกเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชีวิตของผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา อาจารย์คือผู้ที่เสริมสร้าง Growth Mindset ให้เกิดขึ้นในตัวผู้วิจัยทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา ความปรารถนาที่จะเห็นผู้วิจัยมีความสามารถเหมาะสมกับปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

ขอกราบขอบพระคุณสำหรับเวลาที่มอบให้ศิษย์คนนั้นจนถึงวันแห่งความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ยศวีร์ สายฟ้า อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์มีเป็นเพียงผู้ร่วมให้คำปรึกษา แต่อาจารย์เป็นผู้นำทางให้ผู้วิจัยกระจ่างในความรู้ เห็นความสำคัญของการศึกษาให้ถึงแก่นความรู้ เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจในงานอย่างแท้จริง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาจนทำให้ผู้วิจัยได้สัมผัสถึงแบบอย่างของการพัฒนาลูกศิษย์ให้ประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.อัมพร ม้าคอง ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร.ฤทธิรัตน์ ชูชนะโชติ ผศ.ดร.วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเผ่า กรรมการสอบ และ ศ.ดร.บงกช เสรีรัตน์ กรรมการภายนอก ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะอันมีคุณค่าเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานวิจัยที่พัฒนาขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพประสิทธิผลให้กับผู้วิจัยด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด

ขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น 34 รุ่นน้อง C&I และกัลยาณมิตรทุกท่าน สำหรับความห่วงใย กำลังใจ คอยรับฟังและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจตลอดระยะเวลาการศึกษาในระดับปริญญาเอก ซึ่งมีมิตรภาพในครั้งนี้มีคุณค่าและมีความหมายกับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต” บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนในการพัฒนางานวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัยในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยควมยินดี ขอขอบคุณนักศึกษาที่นำร่องสำหรับความร่วมมือในการเข้าร่วมกระบวนการ ซึ่งผู้วิจัยจะระลึกอยู่เสมอว่างานวิจัยชิ้นนี้จะไม่สำเร็จได้หากปราศจากความช่วยเหลือจากทุกคน

ขอกราบขอบพระคุณยาย คุณแม่ คุณน้า น้องสาว รวมถึงทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ห่วงใย อยู่เคียงข้างและให้การสนับสนุนทุกการเรียนรู้กับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอขอบคุณประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ อันพึงจะเกิดขึ้นในอนาคตแก่ครูผู้ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนานักศึกษาคูให้เป็นครูที่สมบูรณ์แบบ เปรียบพร้อมเพื่อเป็นครูที่ต่อไปในอนาคต

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 คำถามการวิจัย..... | 8 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 8 |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... | 9 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย..... | 12 |
| 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 12 |
| 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ..... | 15 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 16 |
| ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด..... | 17 |
| 1.1 ความหมายของชุดความคิด..... | 17 |
| 1.2 ประเภทของชุดความคิด..... | 19 |
| 1.3 ลักษณะของบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต..... | 21 |
| 1.4 แนวทางการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด..... | 24 |
| 1.5 แนวทางการวัดชุดความคิด..... | 28 |
| 1.6 แนวทางการสร้างระดับมาตรฐานวัดในแบบวัดชุดความคิด..... | 33 |

| | | |
|----------------|--|----|
| 1.7 | ชุดความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | 35 |
| ตอนที่ 2 | แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน | 44 |
| 2.1 | ความหมายของการนิเทศการสอน | 44 |
| 2.2 | ความสำคัญของการนิเทศการสอน | 45 |
| 2.3 | จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน | 47 |
| 2.4 | หลักการนิเทศการสอน | 48 |
| 2.5 | กระบวนการนิเทศการสอน | 51 |
| 2.6 | บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน | 53 |
| ตอนที่ 3 | แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 58 |
| 3.1 | ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 58 |
| 3.2 | ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 60 |
| 3.3 | ลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 62 |
| 3.4 | รูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 69 |
| 3.5 | หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 74 |
| 3.6 | แนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 76 |
| 3.7 | การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโต | 79 |
| 3.8 | ประโยชน์ของการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 82 |
| ตอนที่ 4 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 84 |
| 4.1 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิด | 84 |
| 4.2 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน | 89 |
| 4.3 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ | 91 |
| บทที่ 3 | วิธีดำเนินการวิจัย | 94 |
| ระยะที่ 1 (R1) | การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู | 99 |

| | |
|--|-----|
| ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อ เสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง | 109 |
| ระยะที่ 3 (R2) การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ... | 126 |
| ระยะที่ 4 (D2) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อ เสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์ .. | 156 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 160 |
| ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อ เสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู | 161 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ | 216 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 217 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 221 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 232 |
| บรรณานุกรม | 234 |
| ภาคผนวก | 249 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ | 250 |
| ภาคผนวก ข แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | 253 |
| ภาคผนวก ค แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน | 261 |
| ประวัติผู้เขียน | 273 |

สารบัญตาราง

หน้า

| | | |
|---------------|---|-----|
| ตารางที่ 2.1 | ความแตกต่างระหว่างชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต..... | 21 |
| ตารางที่ 2.2 | วิธีการเกิดชุดความคิดและการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด | 25 |
| ตารางที่ 2.3 | แสดงตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดชุดความคิดสำหรับผู้เรียน..... | 30 |
| ตารางที่ 2.4 | ความหมายของระดับชุดความคิดในแต่ละช่วง | 31 |
| ตารางที่ 2.5 | แสดงตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัด Mindset สำหรับนักเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป | 32 |
| ตารางที่ 2.6 | การสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ... | 43 |
| ตารางที่ 3.1 | ระยะ กิจกรรมและผลลัพธ์ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ | 95 |
| ตารางที่ 3.2 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ของ นักศึกษาครูจำนวน 30 คน จำแนกเป็นรายได้..... | 101 |
| ตารางที่ 3.3 | ผลการตรวจสอบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อ เสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 124 |
| ตารางที่ 3.4 | การกำหนดแบบแผนการทดลอง | 127 |
| ตารางที่ 3.5 | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | 128 |
| ตารางที่ 3.6 | ตารางแสดงผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ | 129 |
| ตารางที่ 3.7 | คำอธิบายองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน . | 131 |
| ตารางที่ 3.8 | ตัวอย่างการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียน | 138 |
| ตารางที่ 3.9 | โครงสร้างแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู .. | 140 |
| ตารางที่ 3.10 | ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู (N=30) | 142 |
| ตารางที่ 3.11 | ตัวอย่าง แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามความคิดเห็นด้านการ จัดการเรียนการสอน] | 143 |

| | |
|---|-----|
| ตารางที่ 3.12 ตัวอย่างแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัด การเรียน การสอน]..... | 144 |
| ตารางที่ 3.13 ตัวอย่างแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู | 148 |
| ตารางที่ 3.14 ข้อมูลนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายจากการทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการ เรียนการสอนก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย | 150 |
| ตารางที่ 3.15 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัด การเรียนการสอนของนักศึกษาครู.... | 155 |
| ตารางที่ 4.1 รายละเอียดการดำเนินการและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน | 167 |
| ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างของคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการ เรียนการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการ นิเทศการสอนฯ..... | 180 |
| ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการทดลองของนักศึกษาครูจำนวน 10 คน | 182 |
| ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ | 183 |
| ตารางที่ 4.5 ตารางสรุปผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนจากแบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศ จำนวน 3 ท่าน | 188 |
| ตารางที่ 4.6 ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | 192 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 2.1 Two Mindset (Dweck, 2006)..... | 20 |
| ภาพที่ 2.2 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น | 64 |
| ภาพที่ 2.3 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น..... | 67 |
| ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 112 |
| ภาพที่ 3.2 หลักการของแนวคิดการนิเทศการสอน | 116 |
| ภาพที่ 3.3 หลักการของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ..... | 117 |
| ภาพที่ 3.4 หลักการของกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ..... | 118 |
| ภาพที่ 3.5 หลักการและขั้นตอนของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู | 120 |
| ภาพที่ 3.6 หลักการและขั้นตอนของการนิเทศการสอนของนักศึกษาคูตามแนวคิดการให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู | 121 |
| ภาพที่ 3.7 การออกแบบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้าง ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู | 122 |
| ภาพที่ 3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 134 |
| ภาพที่ 3.9 กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิด เติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู | 158 |
| ภาพที่ 4.1 การนำกระบวนการนิเทศฯ ไปใช้ในระบบการนิเทศการฝึกสอนตามปกติ | 178 |
| ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตาม องค์ประกอบ ของนักศึกษาคูจำนวน 10 คน..... | 186 |

บทที่ 1

บทนำ

No matter what your ability is, effort is what ignites that ability
and turns it into accomplishment.

ไม่ว่าความสามารถของคุณจะเป็นอย่างไร ความพยายามคือตัวจุดประกายให้ความสามารถนั้น
แปรเปลี่ยนเป็นความสำเร็จ

Carol S. Dweck, 2016

การพัฒนาครูในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างคนให้เป็นผู้มีใจรักที่จะเรียนรู้ สามารถพัฒนา
การเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อพร้อมเผชิญสถานการณ์
ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและความเชื่อของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาการสอนโดยอยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ
ความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก ยึดหลักตามศาสตร์ทางการสอนและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญ
ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยครูต้องเชื่อเสมอว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ดังนั้นในการจัดการเรียน
การสอน ความคิดและพฤติกรรมการสอนของครูถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หากครูมีพฤติกรรมการ
สอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนย่อมทำให้ผู้เรียนบรรลุ
วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
(เมธาวิ โภยธา, 2546) และหากแนวความคิดของครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้
ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและบริบททางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ รวมทั้งยังมีความเข้าใจ
ในบทบาทของตนเอง (Brown & Gillis, 1999) แต่จากรายงานผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาครู
เพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (teacher development for quality learning) ของโครงการปฏิรูป
การศึกษาไทย โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย (Queensland
University of Technology, 2002) พบว่า ครูไทยยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการสอน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแนวคิด หลักการและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอนและการเรียนรู้
แบบใหม่ จึงกล่าวได้ว่าในการพัฒนาครูนั้นสิ่งที่จำเป็นคือ การเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ครู
ปฏิบัติอยู่

การพัฒนาบุคลากรที่จะไปเป็นครูในอนาคตจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ สถาบันการผลิตครูจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการผลิตครูออกไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ โดยการส่งเสริมให้นักศึกษาคูเกิดพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน เช่น ความคิด ความเข้าใจ ทักษะและความเชื่อ เพราะพฤติกรรมภายในจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออก ดังนั้นถ้าเราสามารถพัฒนาพฤติกรรมภายในได้ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกได้เช่นกัน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทางจิตวิทยาโดยเฉพาะด้านความคิด ความเชื่อที่มีต่อสติปัญญาของตนจากการศึกษาพบว่าความคิด ความเชื่อ ส่งผลต่อทักษะและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้ของบุคคล Dweck (2020) ได้นำเสนอทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ที่อธิบายถึงความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคลที่เรียกว่า ชุดความคิด (Mindset) ซึ่งทฤษฎีแห่งตน ได้แบ่งลักษณะของชุดความคิด ออกเป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีแห่งเอกลักษณ์ (Entity Theory) ที่อธิบายถึงความคิด ความเชื่อที่ว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่คงที่ คือ มีความคิด ความเชื่อที่ว่าศักยภาพทางปัญญาของตนนั้นเป็นสิ่งคงที่ ความสามารถต่าง ๆ ถูกกำหนด และได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมเท่านั้น การฝึกฝนเป็นเรื่องของบุคคลที่ขาดความสามารถ ซึ่ง Dweck ได้เรียกลักษณะความเชื่อของบุคคลเช่นนี้ว่า ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ในทางตรงข้าม ทฤษฎีการเพิ่มเติม (Incremental Theory) ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่อที่ว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ คือ กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าศักยภาพทางปัญญาของตนนั้นสามารถพัฒนาได้ตลอดช่วงอายุ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งในทฤษฎีไม่ได้ปฏิเสธหลักของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ไม่ว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกันในส่วนของสิ่งแวดล้อมหรือโอกาสในการเรียนรู้ บุคคลก็สามารถพัฒนาระดับความสามารถทางปัญญาให้เพิ่มขึ้นได้ ความเชื่อลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) ดังนั้นการที่บุคคลมีชุดความคิดที่ต่างกันย่อมส่งผลทำให้ความคิด ทักษะและแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกัน

เมื่อชุดความคิดเติบโตส่งผลต่อแนวความคิดซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา ย่อมทำให้เห็นได้ว่าครูที่มีแนวความคิดลักษณะบุคคลแบบชุดความคิดเติบโตจะส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน อาทิ จะทำให้การจัดการเรียนการสอนสำเร็จด้วยความมุ่งมั่นพยายามที่จะเรียนรู้ ยอมรับและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพราะครูมีความเชื่อว่าคนเราสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งความคิดและพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อนักเรียนให้มีความพยายามที่จะพัฒนา

ตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เพราะเมื่อครูมีลักษณะบุคคลแบบชุดความคิดเติบโตก็จะเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งพบว่า ชุดความคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้ว ยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน กล่าวคือ เมื่อครูมีความคิดเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าเปลี่ยนแปลงได้จะส่งผลไปที่การมองผู้เรียนแต่ละคนว่าเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ในทางกลับกันถ้าครูเชื่อว่าความสามารถในการสอนของตนนั้นจำกัดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ครูก็จะมองว่าผู้เรียนก็จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้เช่นกัน สังเกตได้จากพฤติกรรมของครูในชั้นเรียนที่พบว่าครูบางคนทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าผู้เรียนจะพัฒนาศักยภาพได้หากผู้เรียนได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ ในขณะที่ครูบางคนเชื่อว่าศักยภาพหรือความสามารถของผู้เรียนมีมาตั้งแต่เกิด ดังนั้นถึงแม้จะหาวิธีสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนก็ไม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ ทำให้เห็นว่าชุดความคิดที่แตกต่างของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง (Gutshall, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Rheinberg (2001) นักจิตวิทยาชาวเยอรมันที่ได้ทำการศึกษาครูใหม่ที่เริ่มปฏิบัติการสอน พบว่าครูที่มีชุดความคิดเติบโตจะทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางการเรียนต่ำเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นได้ จึงเป็นการสนับสนุนให้เห็นว่าการพัฒนาให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโตได้นั้นต้องเริ่มที่ตัวครูเป็นอันดับแรก

นอกจากนี้ในการทำงานของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูขณะที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูในสถานศึกษาของนักศึกษา โดยพบว่านักศึกษาครูมีพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ควรได้รับการพัฒนา อาทิ นักศึกษาครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นบทบาทของครูเป็นสำคัญ มากกว่าการพยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หรือนักศึกษาครูบางคนมีการหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหา อุปสรรคหรือความท้าทายขณะฝึกปฏิบัติการสอน เป็นต้น ซึ่งสาเหตุของปัญหาประการสำคัญ ส่วนหนึ่งพบว่ามีสาเหตุมาจากมุมมองความคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครู

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นที่พบมีความสำคัญซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อตัวนักศึกษาครูและนักเรียนโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเบื้องต้นกับนักศึกษาครูเกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนว่านักศึกษาครูมีมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นอย่างไร และความคิดดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนจริงหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเบื้องต้นถึงสภาพปัญหาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน โดยใช้แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ที่พัฒนาโดย มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับภาษาเพื่อให้เหมาะสมกับนักศึกษาครู แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) แนวความคิดที่ครูต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู 2) แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน 3) แนวความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ผลคะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน แปลผลได้ว่านักศึกษาครูมีลักษณะชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด ซึ่งเป็นมุมมองความคิดที่ควรได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง อาทิ นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดว่านักเรียนไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้สอน มีมุมมองความคิดว่าครูควรใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนที่ตนเองถนัดเท่านั้นเพราะจะทำให้การสอนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีมุมมองความคิดว่าพื้นฐานทางสติปัญญาของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน มีมุมมองความคิดว่าครูควรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญแต่เพียงผู้เดียวในการคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงนักศึกษาครูมีมุมมองว่าการให้นักเรียนนั่งฟังครูหรือนั่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน ๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อนักศึกษาครูมีลักษณะความคิดดังกล่าวข้างต้น เมื่อออกฝึกปฏิบัติการสอนอาจทำให้มีมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และส่งผลต่อช่วงชีวิตของความเป็นครูในอนาคตได้ เนื่องจากพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนมีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและประสบการณ์เดิมของนักศึกษาครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญจำเป็นที่นักศึกษาครูจะต้องได้รับการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนา นักศึกษาครูผู้จะไปเป็นครูในอนาคตให้มีมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียน การสอนลักษณะแบบชุดความคิดเติบโตว่าเป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างยิ่ง ครูจำเป็นต้องมีชุดความคิด เติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งต่อนักเรียนและต่อตนเองในฐานะครู เพราะแนวความคิด ดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้วยเหตุผลที่ว่าครูที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีแนวความคิดว่าความสามารถของผู้เรียนพัฒนาได้จาก การเรียนรู้ (Goldstein & Brooks, 2007) เช่นเดียวกันเมื่อนักศึกษาครูมีมุมมองความคิดลักษณะ บุคคลแบบชุดความคิดเติบโต ขณะออกฝึกปฏิบัติการสอนหรือออกไปประกอบวิชาชีพครูในอนาคต ก็จะสามารถถ่ายทอดลักษณะความคิด การให้คำชมและการแนะนำต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเชื่อว่า ระดับสติปัญญาของคนเรานั้นสามารถเพิ่มขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ การหมั่นฝึกฝน เป็นการ ช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา นักศึกษาครู ผู้ซึ่งจะต้องไปเป็นครูต่อไปในอนาคต ให้มีมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ ชุดความคิดเติบโตว่าเป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเป็นเรื่องที่สำคัญต่อนัก ศึกษาครูเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อนักศึกษาครูมีมุมมองและทักษะต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เปลี่ยนไปจะไม่เพียงส่งผลต่อการพัฒนาตัวนักศึกษาครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อผู้เรียนที่นักศึกษาครู จะต้องพัฒนาต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้นักศึกษาครูเปลี่ยนแปลงชุดความคิด ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง สิ่งแวดล้อมภายนอกก็มีส่วน เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้นักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่น อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ Carter (2012) ระบุว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ คือ บุคคลสำคัญที่จะช่วยปรับมุมมอง ความคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์ พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ได้ให้แนวคิดด้านการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษาครูอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมและเป็นการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาครู ช่วงเวลาที่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์จะพัฒนานักศึกษาครูได้เป็นอย่างดีก็คือ ช่วงการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการฝึกประสบการณ์ที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ของภาคปฏิบัติเป็นช่วงสำคัญที่นักศึกษาครูจะได้ตรวจสอบและพัฒนาตนเอง โดยนำทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ได้จากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ไปประยุกต์สู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งได้ฝึก

การทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษารวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนและชุมชน ฝึกความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ภายใต้การกำกับดูแล การดูแลเอาใจใส่ การให้คำแนะนำ การสังเกตการสอนแบบตัวต่อตัวและการประชุมอภิปรายให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และร่วมกันหาวิธีทางเพื่อพัฒนาจุดด้อยให้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการนำความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและวิชาเฉพาะไปปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมั่นใจและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ปารณีย์ ชาวเจริญ, 2561) ซึ่งในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แนวคิดที่สำคัญในการเข้ามามีบทบาทในการพัฒนานักศึกษาครู คือ การนิเทศการสอน ดังที่ Clickman (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งบุคลากรสำคัญที่จะเป็นผู้นำในการกระตุ้นนักศึกษาให้ฝึกปฏิบัติการฝึกสอนคือ อาจารย์พี่เลี้ยงและคณะกรรมการการฝึกสอนของโรงเรียนหรือที่เรียกว่า อาจารย์นิเทศก์ การนิเทศการสอนถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่จะช่วยให้นักศึกษาครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ วัชรานเล่าเรียนดี (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาจะไม่ประสบความสำเร็จได้เลย หากไม่ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในด้านยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ นักศึกษาตลอดช่วงระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ทั้งนี้การนิเทศการสอนจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษาครู การกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการสอนของนักศึกษาครูได้อย่างสูงสุด (ประกอบ กรณีกิจ, 2552) อย่างไรก็ตาม ผลสะท้อนความคิดเห็นจากอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่สะท้อนว่า นักศึกษาครูยังไม่สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักศึกษาจะต้องให้เวลากับความอดทน มุ่งมั่น พากเพียรพยายาม ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ไม่ถอดใจเมื่อล้มเหลว ดังนั้น ความคิดของนักศึกษาจึงเป็นตัวเริ่มต้นกำกับทิศทางและสร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะส่งผลต่อลักษณะของครูที่ดีในอนาคต ดังนั้นกระบวนการปรับทัศนคติของนักศึกษาครู

เพื่อให้เป็นไปตามลักษณะของครูที่ดีดังกล่าวจะต้องเริ่มที่การเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของนักศึกษา ครูให้มีชุดความคิดเติบโต (สันติ บุญภิรมย์, 2557) จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศโดยทั่วไปนั้นยังไม่เพียงพอในการที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษาคูเกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน เนื่องจากกระบวนการนิเทศโดยทั่วไปพบเพียงขั้นตอนสำคัญ ๆ ของกระบวนการนิเทศ คือ 1) การประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน 3) การประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) การวางแผนในการนิเทศครั้งต่อไป (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556; Acheson & Gall, 2003; Boyan & Copeland, 1978; พรรณทรี โชคไพศาล, 2553) ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวคิดที่จะนำมาใช้ร่วมกับกระบวนการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนให้ผู้นิเทศสามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาคูได้

ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และพบว่า เป็นแนวคิดสำคัญที่จะสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิดของนักศึกษาคูได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Dweck (2006) ที่ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะช่วยให้บุคคลที่ได้รับข้อมูลพยายามปรับเปลี่ยนวิธีคิด มุมมองต่าง ๆ ให้มีความตั้งใจ มีความพยายาม กล้าลองทำอะไรที่ท้าทาย ไม่กลัวความยากและความผิดพลาดที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับข้อมูลย้อนกลับ เป็นการสื่อสารให้ผู้รับข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนให้ทราบถึงผลของการกระทำและการชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับของ Hattie & Timperley (2007) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญของแนวคิด คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน โดยการทำให้ผู้เรียนเข้าถึงจุดประสงค์ของการเรียนรู้และเข้าใจการประเมินที่ชัดเจน 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) เป็นการชี้แนวทางเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบได้ด้วยตนเองเมื่อเกิดความผิดพลาด จากความสำคัญและหลักการของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับดังกล่าว เมื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนก็จะสามารถพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนทั่วไปให้เป็นกระบวนการนิเทศการสอนที่สามารถเสริมสร้าง

ชุดความคิดเติบโตให้กับนักศึกษาครูได้เพราะแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำมาพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนเป็นลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่องในการกำกับติดตาม รวมถึงการต่อยอดในการพัฒนาให้เกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยั่งยืน

ดังนั้นความเป็นมาและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการศึกษาค้นคว้าเรื่องการนิเทศการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู พบว่าการพัฒนานักศึกษาครูจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการที่จะสามารถช่วยให้นักศึกษาเปลี่ยนมุมมองความคิดของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาครูมากที่สุด คือ กระบวนการนิเทศและจากการศึกษาพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูผ่านกระบวนการนิเทศ อีกทั้งผู้วิจัยต้องการศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เพื่อเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการนิเทศและศักยภาพการสอนของนักศึกษาครูให้สามารถต่อยอดและพัฒนาวิชาชีพครูของตนเองต่อไปในอนาคต

1.1 คำถามการวิจัย

1. กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูควรมีหลักการ ลักษณะและขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร
2. เมื่อดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู นักศึกษาครูมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

2. เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.2 เพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะชุดความคิดเติบโตจะส่งผลต่อแนวความคิด ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออก ดังแนวคิดของ Dweck (2006) ที่กล่าวไว้ว่า ชุดความคิดของตนเองเป็นเสมือนการวางกรอบในการคิด มุมมอง เจตคติและความเชื่อที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะมีอิทธิพลในการชี้นำการแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำเนินชีวิต แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rheinberg (2001) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับชุดความคิดของครู โดยทำการวัดชุดความคิดของครูใหม่ตอนที่เริ่มเข้าสอนในโรงเรียนปีแรก โดยครูบางคนที่มีชุดความคิดจำกัดจะเชื่อว่านักเรียนของตนไม่สามารถพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาได้ ทำให้ครูคิดว่าตนก็ไม่สามารถเติมเต็มให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เช่นกัน เพราะความฉลาดหรือความสามารถนั้นถูกกำหนดเป็นพื้นฐานของบุคคลไว้แล้ว ขณะที่ครูบางคนที่มีชุดความคิดเติบโตจะเชื่อว่า ครูสามารถหล่อหลอมให้นักเรียนมีความสามารถหรือสติปัญญาที่ดีได้เพราะนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gutshall (2013) ที่พบว่าชุดความคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้วยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย สังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนด้วยเช่นกัน กล่าวคือ หากครูมีชุดความคิดเติบโตแล้วครูเหล่านั้นจะทุ่มเทการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้หากผู้เรียนได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะสามารถทำให้นักศึกษาครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเองและแสดงศักยภาพการสอนของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูสามารถทำได้โดยผ่านกระบวนการนิเทศการสอนซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้ สอดคล้องกับ ฤทธิ ดัน (2557) ที่ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่าหลังจากสังเกตการสอนผู้นิเทศจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พิจารณาจุดเด่นและพฤติกรรมที่คงไว้ มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ซึ่งผู้นิเทศใช้เทคนิคการชื่นชมพฤติกรรมการสอนที่เด่นและน่าสนใจ ก่อนการแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม รวมทั้งให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียนและแนะนำให้ครูหาวิทยวิธีต่าง ๆ ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในครั้งต่อไป

ความสำคัญของชุดความคิดเติบโตและความสำคัญของการนิเทศดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดที่จะนำมาพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนและพบว่า แนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอน คือ แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญ เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นแนวคิดในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงมุมมองความคิดรวมถึงผลงานของตนเองได้ (ดาวเรือง ลุ่มทอง, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Carol Dweck (2006) ที่ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะช่วยให้บุคคลที่ได้รับข้อมูล พยายามปรับเปลี่ยนวิธีคิด มุมมองต่าง ๆ ให้มีความตั้งใจ มีความพยายาม กล้าลงทำอะไรรที่ท้าทาย ไม่กลัวความยากและความผิดพลาดที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น จากผลการวิจัยของ Hattie and Timperley (2007) พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเรียนรู้และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้งสามารถใช้เป็นผลการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูในฐานะผู้สอนและผู้ประเมินผลควรมีการเสริมสร้างพลังการเรียนรู้

เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีสำหรับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chawla and Thukral (2011) ที่ได้ศึกษาผลการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้เรียนที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองโดยทดสอบก่อนและหลังเรียนแบบกลุ่มเดียว ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่วัดได้ พบว่าการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอนได้รับการตอบรับดีขึ้น 83% ซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการใช้ทักษะการสอนและรูปแบบการให้คะแนนหลังการสอนแบบทั่วไปของ Baroda มีค่าอยู่ที่ .260 ทั้งนี้พบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 10% ภายใต้เกณฑ์ของ Stanine และพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Pollock (2012) ที่ได้อธิบายว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการประเมินที่นำไปสู่เป้าหมาย ผลการสะท้อนกลับไม่เพียงเป็นวิธีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แต่ยังเป็นการประเมินที่นำไปสู่เป้าหมายในระยะเวลาไม่นาน ข้อมูลที่มีประโยชน์ไม่ว่าจะเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณทั้งจากเพื่อน ครู หรือข้อมูลที่ได้จากตัวนักเรียนเอง จะเห็นได้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ดังนั้นบุคคลที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์จะผิดหวังเสียใจและล้มเลิกความตั้งใจ แต่บุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตเมื่อเจอปัญหา อุปสรรคหรืออยู่ในสถานการณ์กดดันแม้เขาจะเครียดแต่จะไม่ยอมแพ้ ในทางตรงกันข้ามเขาจะหาทางเผชิญปัญหาและหาแนวทางด้วยความมุ่งมั่นหากเขาผิดหวัง ล้มเหลวหรือมีประสบการณ์เชิงลบ แม้จะรู้สึกเสียใจเขาจะไม่ลดความพยายามลง เพราะเขาคิดว่าความล้มเหลวไม่ใช่ตัวบ่งชี้ของการไร้ความสามารถแต่เป็นเสมือนบทเรียนให้เห็นจุดบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง จากความสำคัญของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับที่กล่าวมาข้างต้นกล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญสามารถนำไปพัฒนากระบวนการนิเทศซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครูได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

นักศึกษาครูที่เข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนหลังการเข้าร่วมกระบวนการสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 10 คน ในภาคการศึกษา ที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน เมษายน 2564

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรจัดกระทำ คือ กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

2.2 ตัวแปรตาม คือ ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

3. ระยะเวลาดำเนินการทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น คือ 1 ภาคการศึกษา ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน เมษายน 2564

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ชุดความคิด (Mindset) หมายถึง มุมมองความคิดหรือแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทักษะคติ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคล บุคคลหนึ่ง ๆ มีชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ 1) ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นมุมมองความคิด หรือแนวความคิดของบุคคลที่ว่า สติปัญญาหรือความสามารถเป็นผลมาจากพันธุกรรม เปลี่ยนแปลงได้ยาก และ 2) ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นมุมมองความคิดหรือแนวความคิดของบุคคลที่ว่า สติปัญญาหรือ ความสามารถของคนเรานั้นพัฒนา เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยความพยายามและการเรียนรู้

ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง มุมมองความคิดหรือ แนวความคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อนักเรียนและต่อตนเองในฐานะครูในขอบเขตของการจัดการเรียน การสอน ซึ่งเชื่อว่าสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ โดยแนวความคิดดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทักษะคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นักศึกษาครูเคยได้รับและใช้เป็นกรอบในการ พิจารณาการจัดการเรียนการสอนและกำหนดพฤติกรรมการสอนของตนเอง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน คือ มุมมองความคิดหรือแนวความคิดของนักศึกษาครุที่มีต่อศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในมิติที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูแสดงออก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ
- 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
- 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย
- 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด
- 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้

หากมีความมุ่งมั่นพยายาม

องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ มุมมองความคิดหรือแนวความคิดที่นักศึกษาครุมีต่อสติปัญญาและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของตนเองว่าตนเองสามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูแสดงออก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ
- 2.2 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่นได้
- 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย
- 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียน

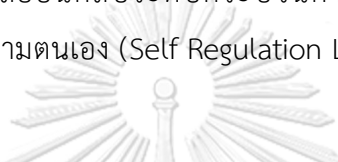
การสอนของตนเอง

2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม

ทั้งนี้สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

แนวคิดการนิเทศการสอน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งในที่นี้คือ นักศึกษาครุ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยมีกระบวนการการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำหรือคำชี้แนะ ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ในการยอมรับและสะท้อนมุมมองความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครุให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอันส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสื่อสารให้ผู้รับข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ สะท้อนให้ทราบถึงผลของการกระทำ ชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Hattie & Timperley (2007) ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) โดยสามารถดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับได้ 4 ระดับ ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับภาระงาน (Task Level) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process Level) 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation Level) และ 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับตนเอง (Self Level)



กระบวนการนิเทศการสอนโดยใช้แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู หมายถึง ขั้นตอน และวิธีการที่อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ ใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามระบบของการนิเทศนักศึกษาปกติ ผ่านการสะท้อนมุมมอง ความคิดจนกระทั่งนักศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตในระดับที่มีการพัฒนาขึ้น ซึ่งมีหลักการสำคัญของกระบวนการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาครูตระหนักและเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การสังเกตการสอนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อสะท้อนให้นักศึกษาครูรับทราบข้อมูลอย่างทันเวลาโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด 3) การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูในการวางแผนกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกันและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ให้ครอบคลุมการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ คือ (1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) (2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ (3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และเกิดขึ้นในทุกๆระดับ คือ (1) ระดับภาระงาน (Task level) (2) ระดับกระบวนการ (Process level) (3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ (4) ระดับตนเอง (Self level) โดยแตกต่างกันตามจุดเน้นในการดำเนินงาน 4) การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครูตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นมี 3 วงจร แต่ละวงจรมีเป้าหมายเฉพาะของแต่ละวงจรถัดไปที่แตกต่างกัน ได้แก่ วงจรที่ 1 การพัฒนานักศึกษาครู

ด้วยการกำหนดเป้าหมายแรกเริ่มตามความต้องการของนักศึกษาครู วงจรที่ 2 การพัฒนานักศึกษาครูเพิ่มเติมในเป้าหมายเดิมหรือการพัฒนาตามเป้าหมายใหม่ตามความต้องการของนักศึกษาครู และวงจรที่ 3 การพัฒนานักศึกษาครูตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยนักศึกษาครูและผู้นิเทศ ในแต่ละวงจรมี 3 ขั้นตอนซึ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในวงจรของการนิเทศการสอน ที่มีรายละเอียดการดำเนินการต่างกันตามจุดเน้นของแต่ละวงจร ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน 2) สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง

นักศึกษาครู หมายถึง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ได้แนวทางในการนิเทศการสอน เพื่อนำไปพัฒนาการนิเทศการสอนของตนเองให้สามารถนิเทศการสอนนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นักศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อตัวผู้เรียน

1.6.2 ได้เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูให้กับผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อไป

1.6.3 นักศึกษาครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาวิชาชีพของตนเองต่อไปในอนาคตและสามารถต่อยอดความรู้เพื่อถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

1.6.4 นักศึกษาครูได้พัฒนามุมมองความคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในฐานะครูและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัยครั้งนี้ มีการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด (Mindset) ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน (Instructional Supervision) ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด (Mindset)

- 1.1 ความหมายของชุดความคิด
- 1.2 ประเภทของชุดความคิด
- 1.3 ลักษณะบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) และชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset)
- 1.4 แนวทางการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด
- 1.5 แนวทางการวัดชุดความคิด
- 1.6 แนวทางการสร้างระดับมาตรฐานวัดในแบบวัดชุดความคิด
- 1.7 ชุดความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน (Instructional Supervision)

- 2.1 ความหมายของการนิเทศการสอน
- 2.2 ความสำคัญของการนิเทศการสอน
- 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
- 2.4 หลักการนิเทศการสอน
- 2.5 กระบวนการนิเทศการสอน
- 2.6 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

- 3.1 ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3.2 ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

- 3.3 ลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3.4 รูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3.5 หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3.6 แนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3.7 การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโต
- 3.8 ประโยชน์ของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิด
- 4.2 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิด (Mindset) สามารถแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน คือ 1.1 ความหมายของชุดความคิด 1.2 ประเภทของชุดความคิด 1.3 ลักษณะของบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต 1.4 แนวทางการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด 1.5 แนวทางการวัดชุดความคิด 1.6 แนวทางการสร้างระดับมาตรฐานวัดในแบบวัดชุดความคิด และ 1.7 ชุดความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของชุดความคิด

คำว่า Mindset คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) บัญญัติเป็นภาษาไทย คือ กรอบคิดยึดติดหรือชุดความคิด ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ ให้คำนิยามไว้ว่า Mindset หรือ “กรอบความคิด” ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ คำว่า ชุดความคิด ตามสำนักงานราชบัณฑิตยสภาที่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของชุดความคิดไว้ดังนี้

Dweck (2006) ได้กล่าวว่า ชุดความคิด คือ กรอบความคิดของบุคคลหรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ชุดความคิดนั้นทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ชุดความคิด ดังนี้ 1) ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) คือ ความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้หรือ

หากพัฒนาได้ก็เกิดขึ้นเฉพาะในช่วงต้นของชีวิต เนื่องจากศักยภาพหรือความสามารถต่าง ๆ เป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อ ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลง พัฒนาได้ทั้งด้านเขาวนปัญญา ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัย ความพยายาม การเรียนรู้และการฝึกฝน ทั้งนี้ชุดความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจให้ผู้ที่ มีชุดความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

Fang, Pil Kang, and Liu (2004) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ พื้นฐานของสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยมหลัก เป้าหมายและความคาดหวังของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความมุ่งมั่นเดียวกัน รวมทั้งใช้เป็นข้อตกลงเพื่อให้กลุ่มมีแนวทางในด้านทัศนคติและการปฏิบัติตนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Goldstein and Brooks (2007) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ สมมติฐานหรือสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2558) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ ชุดความเชื่อ ฐานความเชื่อหรือกรอบความคิดที่ฝังแน่นซึ่งบงการพฤติกรรมหรือท่าทีเชิงมโนทัศน์ของบุคคล ให้อยอมรับหรือตอบโต้ เหตุการณ์ที่เผชิญหน้าตามความคิด ความเชื่อที่บุคคลยึดติดและเกี่ยวพันกับประสบการณ์ที่ผ่านมา จนยากที่จะเปลี่ยนแปลง

บุญเกียรติ โชควัฒนา (2554) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ เป็นสิ่งที่ได้พบ สิ่งสัมผัส สิ่งรับรู้ ทั้งหลายทั้งปวงและมักจะยึดติดอยู่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ถ้ามีชุดความคิดที่เป็นบวกและดีควรเก็บไว้ แต่ถ้ามีชุดความคิดเป็นลบและชุดความคิดนั้นมีผลต่อตัวเองหรือคนอื่นทำให้ไม่เจริญก้าวหน้าและ เตื่อร้อนจึงต้องมีการเปลี่ยนชุดความคิด

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา (2558) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ ความเชื่อหรือความคิดที่ส่งผลถึง พฤติกรรมและทัศนคติ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ (Input) จะส่งผลต่อกรอบความคิดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนามุมมองต่าง ๆ ของตัวเรา (Perspective)

พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์ (2555) กล่าวว่า ชุดความคิด คือ ชุดความเชื่อหรือวิธีคิด ที่กำหนดการแสดงพฤติกรรมการมองโลกและทัศนคติ ในทางปฏิบัติคือ เมื่อเราแสดงพฤติกรรม หรือแสดงความคิดความเห็นประการใดประการหนึ่ง เราสามารถสะท้อนกลับไปถึงชุดความคิดที่มา ของพฤติกรรมและความคิดนั้น ๆ ได้เสมอ

สรุปได้ว่า ชุดความคิด (Mindset) หมายถึง มุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดที่มีพื้นฐาน มาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ

1) ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นมุมมองความคิด หรือแนวความคิดที่ว่าสติปัญญาหรือความสามารถเป็นผลมาจากพันธุกรรมเปลี่ยนแปลงได้ยาก 2) ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นมุมมองความคิดหรือแนวความคิดที่ว่าสติปัญญาหรือความสามารถของคนเรานั้นพัฒนา เติบโต และเปลี่ยนแปลงได้หากมีความพยายามในการเรียนรู้

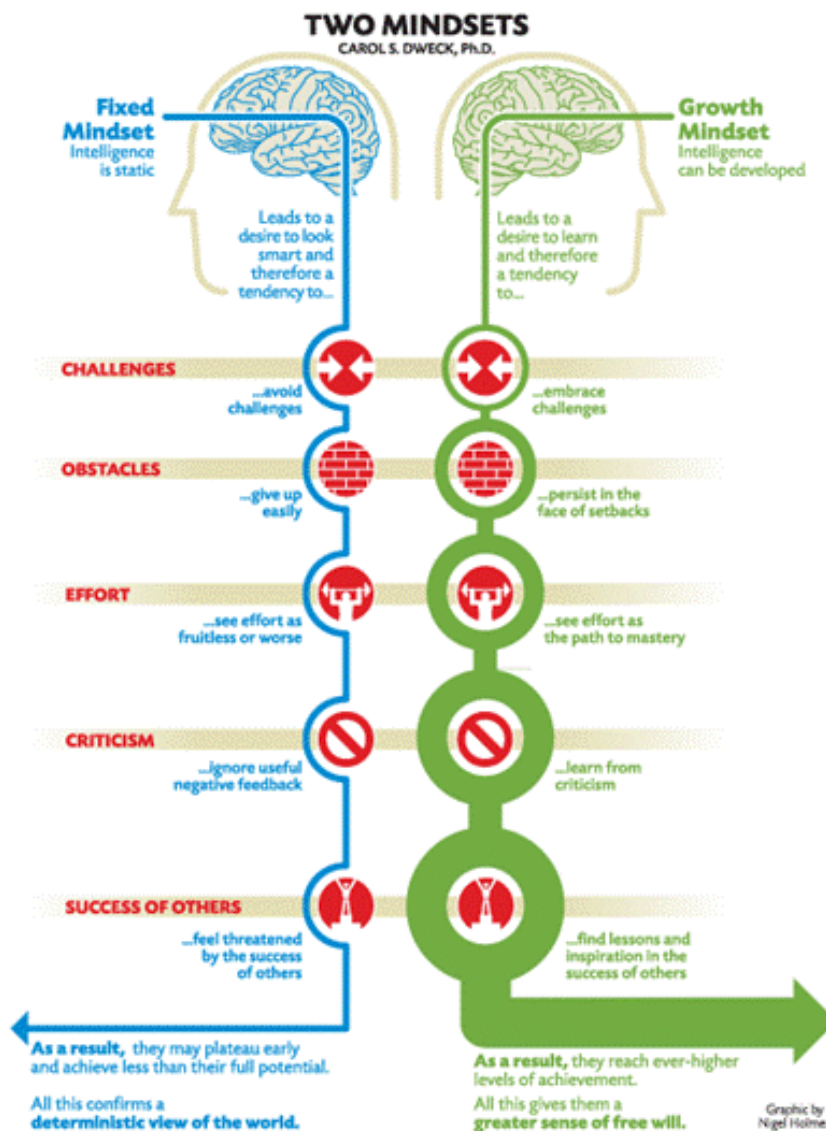
1.2 ประเภทของชุดความคิด

Dweck (2006) ได้ให้คำนิยามประเภทของชุดความคิดเป็นสองกลุ่มคือ ชุดความคิดจำกัด และชุดความคิดเติบโต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นชุดความคิดที่เชื่อว่าความฉลาดของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะความสามารถได้ ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ คุณสมบัติ เช่น ต้องดูฉลาด ดูเก่ง เด็กที่มีชุดความคิดจำกัดจะไม่ชอบที่จะเรียนเพราะคิดว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดของตนเองได้ มักจะไม่มีความพยายาม หลีกเลียงปัญหาและงานที่ท้าทาย เมื่อเจออุปสรรคจะมองว่ามันคือ ความล้มเหลว หนีปัญหา เนื่องจากกลัวว่าถ้าทำไม่ได้แล้วจะดูไม่ฉลาดและเสียภาพลักษณ์

1.2.2 ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นชุดความคิดที่เชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ ความสามารถสร้างได้ด้วยการศึกษา มองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับความพยายาม ผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตจะกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ชอบที่จะเรียนรู้จากปัญหา สนุกเวลาที่เจอโจทย์ยาก มีความพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค พัฒนาสิ่งใหม่ ที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มักมีคำถามในเรื่องการเรียนรวมถึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

Dweck ได้แบ่งประเภทของคนออกตามชุดความคิด เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต สรุปลักษณะภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 Two Mindset (Dweck, 2006)

เมื่อพิจารณาภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าชุดความคิดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต และความแตกต่างของชุดความคิดส่งผลให้คนมีมุมมองต่อตนเองแตกต่างกันในด้านมุมมองต่อสภาพลักษณะ การใช้ความพยายาม การเรียนรู้ รวมถึงการปรับตัว ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์สภาพลักษณะของตน รวมถึงการปรับตัวที่เหมาะสมเมื่อประสบความล้มเหลว เป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะที่

พึงประสงค์ โดยผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้

1.3 ลักษณะของบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต

Dweck (2006) กล่าวว่า ชุดความคิดเป็นกรอบความคิดที่บุคคลใช้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออก ชุดความคิดทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน มีการตีความที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถปรับวิธีคิดให้สามารถมองในหลายมิติ ดังตารางที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต

| ประเด็น | ชุดความคิดจำกัด | ชุดความคิดเติบโต |
|----------------------|--|---|
| ความเชื่อ | เชื่อว่าความสามารถเป็นพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด เป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ | เชื่อว่าความสามารถ จะผันแปรตามความพยายามและกลยุทธ์โดยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ |
| แนวโน้ม | พยายามที่จะแสดงความสามารถให้มากที่สุด | พยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาให้ได้มากที่สุด |
| การยอมรับความผิดพลาด | มองในเชิงตัดสินว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลวของตนเอง ตนเองไม่เก่ง จึงเกิดความผิดพลาด | ความผิดพลาดคือ ข้อบ่งชี้ที่ต้องเพิ่มความพยายามหรือมีกลยุทธ์ที่ดีขึ้น |
| คำวิจารณ์ | ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ ไม่สนใจคำวิจารณ์ที่มีประโยชน์ | เรียนรู้จากคำวิจารณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผลตอบรับและคำแนะนำ |
| ความท้าทาย | หลีกเลี่ยงความท้าทายเพราะเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ จะกล่าวโทษว่ามาจากพรสวรรค์ของตนเอง | ยอมรับและชอบความท้าทายเพราะสามารถเรียนรู้ได้ ชอบเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ เสมอ มองเป็นเรื่องสนุก น่าตื่นเต้น มองความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ |
| อุปสรรค | หลีกเลี่ยงอุปสรรค เมื่อเจออุปสรรคจะมองว่ามันเป็นความล้มเหลว หนีปัญหา เนื่องจากกลัวว่าถ้าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ ไม่เก่ง เสียภาพลักษณ์ และเลิกล้มความตั้งใจง่าย | มองหาวิธีการจัดการกับอุปสรรค และปัญหา คิดเรียนรู้ ปรับปรุงและยังคงทำสิ่งนั้นต่อไปเมื่อเผชิญความล้มเหลว จะคอยแก้ปัญหา ไม่หยุดพยายามแม้จะเจออุปสรรค มีความพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค |

| ประเด็น | ชุดความคิดจำกัด | ชุดความคิดเติบโต |
|-------------------------------------|--|---|
| ความพยายาม | มองความพยายามว่าไม่มีประโยชน์หรือแย่ | มองความพยายามว่าเป็นหนทางไปสู่ความรอบรู้ ความพยายาม คือ ส่วนหนึ่งของการเดินทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ |
| ความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้อื่น | มองว่าความสำเร็จของผู้อื่นเป็นเหมือนภัยคุกคามเพราะอาจทำให้ตนเองต้องหรือต้องพยายามมากขึ้นเพื่อให้สำเร็จเทียบเท่าผู้อื่น | มองว่าความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจเพราะเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ในอนาคต |
| ทัศนคติ | มีความคิดเพียงว่า ทำได้ หรือไม่ได้ ทำได้เพียงเท่านี้ หรือยังทำไม่ได้ | เชื่อในความคิดที่ว่าพยายามทำถึงแม้จะล้มเหลวก็ไม่ใช่ไร เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ |
| การเรียนรู้ | ไม่ชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขาดความพยายาม หลีกเลี่ยงปัญหา และงานที่ทำหาย | มีความกระตือรือร้นในการเรียน ใส่ใจ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ ชอบที่จะเรียนรู้จากปัญหา |
| การพัฒนา | มีความคิดว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดของตนเองได้ จึงไม่คิดที่จะพัฒนา | พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ทำหาย มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มักมีคำถามในเรื่องการเรียน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว |
| อารมณ์ | จัดการทางอารมณ์ได้ยาก เมื่อพบกับความผิดหวัง ผิดหวัง จะมีอารมณ์เศร้าหรือกังวล | จัดการทางอารมณ์ได้ดี ในบางครั้ง มีอารมณ์เศร้าเหมือนคนที่มีชุดความคิดจำกัด เพียงแต่สามารถผ่านพ้นจากความเศร้าได้เร็วกว่า เนื่องจากคนที่มีชุดความคิดเติบโตจะพยายามเรียนรู้และตั้งใจแก้ปัญหา ไม่อยู่กับอารมณ์เศร้าเป็นเวลานาน |
| ความมั่นใจ | มีความมั่นใจที่เปราะบางเมื่อพบปัญหาหรือผิดพลาดเรื่องใด ความมั่นใจในเรื่องนั้นก็หมดไป | มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำอยู่เสมอ |

เมื่อพิจารณาข้อมูลตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีชุดความคิดแตกต่างกันจะมีมุมมองความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ซึ่งบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตจะส่งผลให้แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ช่วยให้การงานนั้นมีประสิทธิภาพ สามารถประสบความสำเร็จได้มากกว่าบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด ดังนั้นการเสริมสร้างให้นักศึกษามีชุดความคิดเติบโตจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะทำให้นักศึกษามีมุมมองความคิดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างยังพบว่าลักษณะของบุคคลที่มีชุดความคิดแตกต่างกันส่งผลให้มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การยอมรับความผิดพลาด คำวิจารณ์ อุปสรรค ความท้าทาย ความพยายาม การเรียนรู้รวมถึงความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างของการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ นี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งการเรียน การทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป บุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตมักจะทำให้ความสำคัญต่อการแสวงหาแนวความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีความพยายามและฝึกฝนตนเองอย่างหนัก เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในขณะที่บุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดมักมีความเชื่อว่าการใช้ความพยายามคือการสะท้อนถึงการด้อยความสามารถเพราะหากเป็นผู้ที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีชุดความคิดจำกัดจึงมักหลีกเลี่ยงที่จะใช้ความพยายามในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีความวิตกกังวลกับการพิสูจน์ว่าตนเองมีคุณลักษณะที่ดีเพียงพอหรือไม่หรือมีความสามารถมากน้อยเพียงใด ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตที่ไม่วิตกกังวลกับภาพลักษณ์เหล่านี้ Murphy and Dweck (2015) และบุคคลที่มีชุดความคิดแตกต่างกันจะมีมุมมองต่อความพยายามแตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งท้าทายที่แตกต่างกันออกไปด้วย ผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีการแสวงหาสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากมีความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทายเป็นเสมือนโอกาสในการเรียนรู้ ขณะที่บุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด มีความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทายเป็นเสมือนบททดสอบ เป็นการประเมินความฉลาดหรือความสามารถของตนเอง ดังนั้นจึงพยายามหลีกเลี่ยงความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงมีแนวโน้มในการแสวงหาเฉพาะสิ่งที่ย่าง ๆ และจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด ทั้งนี้ในการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้ดีนั้นต้องมีแรงจูงใจเพื่อให้สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ นอกจากนี้การศึกษาของ Yan, Thai, and Bjork (2014) ยังแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีชุดความคิดแตกต่างกันจะมีลักษณะแรงจูงใจที่แตกต่างกันกล่าวคือ คนที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีแรงจูงใจภายใน ขณะที่คนที่มีชุดความคิดจำกัดจะมีแรงจูงใจภายนอก เป็นตัวผลักดันพฤติกรรม เช่น รางวัล เป็นต้น ผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตกับผู้ที่มีชุดความคิดจำกัด มีความแตกต่างกันอีกประการหนึ่ง คือ มุมมองต่อความผิดพลาดหรือความล้มเหลว และการปรับตัวในปัจจุบันข้อมูลจากการศึกษาต่าง ๆ เห็นตรงกันว่าการสอนให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโต โดยการมุ่งเน้นที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ มีผลช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทั้งที่โรงเรียนและชีวิตการทำงาน

1.4 แนวทางการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด

ชุดความคิดมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมากทั้งในด้านการศึกษา การเรียนรู้ การปรับตัว และสุขภาพจิต ดังนั้นการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนชุดความคิดให้มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโตจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุดความคิดของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโตมีหลากหลายวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

Anderson (2006) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุดความคิด โดยมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1) การรับรู้ชุดความคิดเบื้องต้นของตนเอง

ขั้นตอนนี้ทำให้สามารถรับรู้ระดับความคิดของตนเอง เพื่อที่จะได้ตั้งเป้าหมายต่อไปว่าจะทำอย่างไรได้บ้าง ดังเช่น เวลาที่คนต้องปรับเปลี่ยนหรือทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมมักจะมีคำพูดว่าคงทำไม่ได้หรือไม่คิดจะต้องเปลี่ยนเพราะติดอยู่แล้วซึ่งชุดความคิดเหล่านี้ทำให้ไม่สามารถเริ่มทำอะไรใหม่ ๆ

2) การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับชุดความคิดใหม่

การลองถามตัวเองว่า หากเราทำการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างจากชุดความคิดเดิม ๆ จะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งใหม่ ๆ บ้าง ซึ่งประเด็นนี้จะเรียกว่า การสร้างแรงจูงใจของตนเอง

3) การหาวิธีการที่ได้ซึ่งข้อมูลแนวทางใหม่เพื่อนำมาปรับชุดความคิดเก่า

การศึกษาหาแหล่งข้อมูลหรือแนวทางที่จะช่วยนำมาเป็นสิ่งที่พัฒนาเพื่อเปลี่ยนชุดความคิดของตนให้เป็นกรอบความคิดใหม่ ขั้นตอนนี้ต้องรักษาความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์ เช่น การเชื่อว่ามีบุคคลหลายคนที่เปลี่ยนแปลงตนเองได้สำเร็จ ดังนั้นตัวเราเองก็จะสามารถทำสำเร็จได้เช่นกัน

4) การทำการทดสอบ ทดลอง หาแนวทางใหม่ ๆ

การทำการทดสอบ ทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่ามีผลดีเพียงพอที่จะนำไปใช้หรือไม่ ข้อมูลหรือแนวทางที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงชุดความคิดนั้นหรือไม่ ประเมินว่าได้เรียนรู้จากอะไร ในขั้นตอนนี้อาจจะมีผู้ช่วยเหลือที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำเพื่อชี้แนะ

5) การตรวจสอบชุดความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

การเปลี่ยนแปลงพัฒนาในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโตสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้และการฝึกฝน ทั้งนี้ชุดความคิดเติบโตจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจและบุคคลที่มีชุดความคิดประเภทนี้จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ในขณะที่บุคคลที่ยังคงมีชุดความคิดจำกัดจะมีความเชื่อที่มีต่อลักษณะของตนเองว่าไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ หรืออาจพัฒนาได้ก็เกิดขึ้นเฉพาะในช่วงต้นของชีวิต เนื่องจากศักยภาพหรือความสามารถต่าง ๆ เป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

Dweck (2006 อ้างถึงใน มลิณฑรา กวินกมลโรจน์, 2557) ได้ระบุว่าการพัฒนาชุดความคิดเป็นสิ่งที่สำคัญ นอกจากจะสามารถเปลี่ยนแปลงกับตนเองได้แล้วนั้น บุคคลอื่นก็สามารถเปลี่ยนได้เช่นกัน เนื่องจากชุดความคิดนั้นเป็นเรื่องของความคิด ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ความคิดในการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 วิธีการเกิดชุดความคิดและการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด

| ชุดความคิด | สาเหตุของการเกิดชุดความคิด | ผลที่เกิดจากชุดความคิด | วิธีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด |
|--------------------------------|---|---|---|
| การไม่ชอบตัวเลข | ตอนเด็กเคยโดนครูทำโทษเรื่องบวกเลขผิดทำให้เกิดความอายเพื่อน | การทำงานเกี่ยวกับตัวเลขจะทำไม่ได้หรือคิดได้ช้ามาก | เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดตัวเลขเป็นเรื่องง่าย |
| การทำงานจะสำเร็จได้เพราะตัวเอง | วัยเด็กได้ความไว้วางใจจากครูให้รับผิดชอบทำงานคนเดียวและทำได้ประสบความสำเร็จ | การทำงานไม่ไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมในทีมได้ | เปลี่ยนแปลงด้วยการทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น |

จากตารางที่ 2.2 พบว่าวิธีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พิจารณาชุดความคิดของตนเองว่ามีอะไรบ้าง ทั้งในทางบวกและทางลบ ตัวอย่างเช่น ชุดความคิดของตนเองในทางบวก คือ การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จเป็นต้น ชุดความคิดทางลบ คือ การไม่ชอบตัวเลข การไม่ชอบทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 พิจารณาชุดความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตัวเองอย่างไรบ้าง นำชุดความคิดทางลบมาพิจารณา ตัวอย่างเช่น การไม่ชอบตัวเลข ส่งผลไม่ดีต่อตัวเรา คือ การที่ไม่ชอบจะทำให้ทำงานหรือเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับตัวเลขได้ไม่ดี เป็นต้น

จากนั้นจึงทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพิจารณาว่าชุดความคิดทางบวกมีประโยชน์อะไรกับตัวเอง และพยายามปรับชุดความคิดนั้นเป็นชุดความคิดใหม่ของตัวเอง

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559) ได้ระบุขั้นตอนการปรับเปลี่ยนชุดความคิดแบบจำกัดเป็นชุดความคิดแบบเติบโต ตามลำดับขั้นต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เปลี่ยนความคิดแบบชุดความคิดจำกัดให้เป็นความคิดแบบชุดความคิดเติบโต เมื่อตรวจสอบความคิดแล้วพบว่า เป็นแบบชุดความคิดจำกัด (คิดตัดสินตัวเอง/คิดโทษคนอื่นหรือสิ่งอื่น/คิดหนีปัญหา) แล้วถอยตัวเองออกจากปัญหาดังกล่าว แล้วจินตนาการว่าคนที่มีชุดความคิดเติบโตจะอย่างไรหากอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน (คิดเรียนรู้/คิดแก้ปัญหา)

ขั้นตอนที่ 2 แปลความคิดแบบชุดความคิดเติบโตให้เป็นแผนพฤติกรรม (Growth Mindset Action) แปลความคิดแบบ ชุดความคิดเติบโต (ความคิดที่จะเรียนรู้จากปัญหา หรือความคิดในการแก้ปัญหา) ให้เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้ เขียนแผนการในการปฏิบัติให้ชัดเจนว่าเป้าหมายคืออะไร ต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไรและมีใครเกี่ยวข้องบ้าง

ขั้นตอนที่ 3 ลงมือปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมแบบชุดความคิดเติบโต

ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนความคิดหลังปฏิบัติตามแผนพฤติกรรม ชุดความคิดเติบโต ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมถึงการบรรลุตามเป้าหมาย ได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นจากสิ่งที่ทำบ้าง รวมทั้งจะทำอะไรต่อไป ตรวจสอบความคิดที่เกิดขึ้นว่ายังคงเห็นด้วยกับความคิดแบบชุดความคิดจำกัดเหมือนเดิมอยู่หรือไม่หากไม่เห็นด้วยและความคิดเปลี่ยนไปอย่างไร

นอกจากนี้ Dweck (2006) ได้ให้แนวทางการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูและผู้ปกครองไว้ดังนี้

1) ในการสื่อสารกับผู้เรียนครูควรเลือกและพิจารณาสาร วิธีการส่งสารหรือข้อความไปให้ผู้เรียน เพราะทุกข้อความที่เป็นคำพูด รวมถึงการแสดงพฤติกรรมของครู เป็นการสื่อสารที่อาจมีการแนบข้อความที่เป็นนัยแฝง ที่จะทำให้ผู้เรียนตีความและรับรู้นัยแฝงนั้น ดังนั้นในการส่งสารทุกครั้งให้พิจารณาเลือกใช้ข้อความที่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาของตัวผู้เรียน เช่น “นักเรียนสามารถพัฒนาได้และครูสนใจการพัฒนาของหนู”

2) ครูต้องเลือกใช้การชมเชยในความสำเร็จอย่างเหมาะสม หมายความว่า เมื่อต้องการที่จะชมเชยผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ ให้มุ่งไปที่กระบวนการ วิธีการหรือความพยายามของผู้เรียนที่เป็นเหตุให้ประสบผลสำเร็จ

3) ครูต้องระวังตนเองในการใช้คำวิพากษ์วิจารณ์และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ไม่ควรใช้การตำหนิที่เป็นการตีตราผู้เรียนแต่ให้เน้นที่การให้ข้อมูลย้อนกลับที่วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการและความพยายาม

4) ครูไม่ควรตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานให้ผู้เรียนมุ่งเข้าหา แต่เป้าหมายที่แท้จริงคือการเพิ่มทักษะและการเรียนรู้ ดังนั้นในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้แก่ผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวัง

5) ในการจัดการเรียนการสอนครูไม่จำเป็นต้องลดมาตรฐานการเรียนรู้ เพราะการทำเช่นนั้นไม่ได้ช่วยให้ความรู้สึกนับถือตนเองของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งถึงแม้ว่าการตั้งมาตรฐานจะสูงหากแต่ผู้สอนหรือครูพยายามคิดหาแนวทางเพื่อให้นักเรียนไปถึงระดับมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้กระบวนการในการสะท้อนกลับที่เหมาะสมเป็นตัวกระตุ้นและสนับสนุนผู้เรียนให้ไปถึงเป้าหมายได้

6) ครูควรเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถของตนเองได้ ดังนั้นครูควรเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ มาพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ

7) ครูควรสังเกตตนเองว่าเป็นผู้ที่มีชุดความคิดแบบใด สังเกตว่าสิ่งๆ หนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การยึดติดความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา ชื่อเสียง หรือการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง วิธีการที่ครูผู้สอนพยายามจะใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนผ่านการวิพากษ์วิจารณ์พวกเขาหรือไม่ เพราะนั่นอาจเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งการพัฒนาของผู้เรียนได้

นอกจากนี้ผลการศึกษางานวิจัยพบว่าคำชมเชยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด โดย Muller and Dweck (1998) ศึกษาผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดชุดความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนแก้ปัญหาที่ไม่ยากนักแล้วชมเชยนักเรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้แก้ปัญหาที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถ จะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่าตนขาดความสามารถและเมื่อให้แก้ปัญหาในชุดต่อมาปรากฏว่าความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับพบว่านักเรียนมีทัศนคติต่อความยากว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหาในชุดต่อมาก็พบว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามสามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ Gunderson et al. (2013) ปรากฏว่าประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงชุดความคิดของเด็กได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความพยายามในการเปลี่ยนชุดความคิดโดยการพัฒนาระบบการให้รางวัลเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือ Brain points ซึ่งเป็นระบบการให้รางวัลสำหรับความพยายาม และการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการแก้ปัญหาที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายเพื่อประเมินศักยภาพ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า Brain points มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนชุดความคิดจำกัดให้เป็นชุดความคิดเติบโตได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการพัฒนาชุดความคิดเป็นสิ่งสำคัญสามารถพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้ ดังนั้นการพัฒนาชุดความคิดจึงจำเป็นต้องสามารถรับรู้ชุดความคิดเบื้องต้นของตนเอง สร้างแรงจูงใจและหาวิธีการให้ได้มาซึ่งแนวทางในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนชุดความคิดโดย การให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมองรวมถึงการฝึกฝนการทำงานอย่างหนัก การให้คำชมเชยและการได้รับข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับตนเอง การตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง นอกจากนี้การพัฒนา

ชุดความคิดเติบโตต้องใช้การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเชื่อว่าสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ โดยเลือกใช้ การชมเชยที่เหมาะสมและตั้งเป้าหมายในการสอนเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงหาวิธีการสนับสนุนให้เกิดชุด ความคิดเติบโต การสร้างความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้มี อิทธิพลต่อการมีชุดความคิดเติบโต ดังนั้นการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนจึงต้องทำให้จริงจัง ถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื่องจากชุดความคิดเติบโต เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะ ความหลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล (Benee & Wilkins, 2014) โดยผู้สอนควรสร้างความเชื่อมั่น ในตนเองให้กับผู้เรียนและใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะเป็น กระบวนการพัฒนาชุดความคิดเติบโต ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Dockterman & Blackwell, 2018) และจากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นพบว่าแนวทางการพัฒนาชุดความคิดเติบโตมีลักษณะเป็น แนวทางการพัฒนาชุดความคิดทั่ว ๆ ไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการ เรียนการสอนโดยตรงและทำการศึกษาพัฒนาผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ได้รับการ พิสูจน์และทดสอบว่ามีประสิทธิภาพ

1.5 แนวทางการวัดชุดความคิด

การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวัดชุดความคิดในปัจจุบันมีหลากหลายวิธีการที่มีประสิทธิภาพ วิธีการ ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายวิธีการหนึ่งคือ โปรแกรม Brainology เป็นเครื่องมือการวัด การประเมิน ชุดความคิดเติบโตของบุคคลโดยในแบบวัดชุดความคิดดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่อยู่ในคู่มือประกอบการ ใช้โปรแกรม Brainology ใน คู่มือ Part 3 Lessons and Material Guide For Teacher introductory Unit (Mindset work, 2002-2013:10 อ้างถึงใน ธนะดี สุริยะจันทร์หอม, 2561) เครื่องมือการวัดการประเมินชุดความคิดดังกล่าวเป็นเครื่องมืออย่างง่ายสำหรับการวัดชุดความคิดของ นักเรียน แบบวัดชุดความคิดเป็นการวัดความคิดเกี่ยวกับสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงได้ ความสัมพันธ์ ระหว่างความสำคัญของการเรียนและความสามารถที่เชี่ยวชาญกับทัศนคติของนักเรียนต่อความ พยายามและความผิดพลาด ข้อสังเกตของเครื่องมือนี้ คือ นักเรียนไม่ควรยึดติดกับแบบวัดชุดความคิด นี้ เพราะนักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อเหล่านั้นได้และเมื่อวันเวลาแตกต่างกันไปความรู้สึกก็จะ แตกต่างไปตามวันเวลา

นักเรียนที่ทำแบบวัดชุดความคิดเสร็จสมบูรณ์แล้วสามารถทำการอภิปราย ติดตาม กระตือรือร้นในการสำรวจประเด็นเพิ่มเติมได้ ซึ่งผู้สอนหรือนักเรียนสามารถทำได้ดังตัวอย่าง เช่น

1) ผู้เรียนที่ได้คะแนนในระดับช่วงของชุดความคิดจำกัด มาอภิปรายร่วมกัน 1:1 เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนเลือกคำอธิบายใน MAP เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อมูลอยู่ในช่วงเลข 1-3 (เป็นช่วงของ ชุดความคิดจำกัด) โดยให้เขียนหรือพูดเกี่ยวกับคำอธิบายนั้น

2) เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกคำอธิบายใน MAP เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อมูลอยู่ในช่วงเลข 1-3 (เป็นช่วงของชุดความคิดจำกัด) โดยให้เขียนหรือพูดเกี่ยวกับคำอธิบายนั้น

3) สอบถามนักเรียนถึงการตอบคำถาม 4 ข้อ ผู้ตอบแบบวัดว่ารู้สึกอย่างไรกับคำอธิบายใน MAP เหมาะสมกับตัวเรามากแค่ไหน

4) ให้ผู้เรียนจับคู่แลกเปลี่ยนลักษณะชุดความคิดที่ได้ พร้อมทั้งผลัดกันอภิปรายเกี่ยวกับความเชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม

5)ให้นำเสนอข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในชั้นเรียนให้เป็นหมวดหมู่ โดยนำเสนอในรูปแบบของร้อยละ

ข้อคำถามบางส่วนที่อาจจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจได้มากขึ้นกว่ารูปแบบโครงสร้างแบบวัด มีดังนี้

- 1) มีบางเป้าหมาย (บางรายวิชา) ที่คุณไม่รู้สึกรับประกันว่าสามารถเรียนรู้และทำได้ดีหรือไม่
- 2) คุณคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไรที่ได้เกรดแย่มากเมื่อคุณเชื่อว่าไม่สามารถทำได้ดีกว่านี้
- 3) เมื่อคุณคิดถึงช่วงเวลาที่กำลังเรียนรู้ที่จะทำบางอย่างที่ยาก คุณมีวิธีการเรียนรู้มันอย่างไร
- 4) อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการที่จะเต็มใจที่จะทำงานอย่างหนักให้สำเร็จ ถ้าคุณรู้ว่ามันเป็นไปได้
- 5) ถ้าคุณรู้ว่าตัวของคุณสามารถพัฒนาสติปัญญาของตนเองได้ผ่านความพยายาม อะไรคือเป้าหมายที่คุณตั้งไว้สำหรับตัวคุณเอง

แบบวัดชุดความคิดที่อยู่ในคู่มือประกอบการใช้โปรแกรม Brianology มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยมีข้อคำถามแบบชุดความคิดจำกัด 4 ข้อ และข้อคำถามแบบชุดความคิดเติบโต 4 ข้อ สำหรับแบบสำรวจชุดความคิดของผู้เรียน โดยมีคำชี้แจงที่เน้นว่าแบบวัดชุดความคิดนี้ไม่ใช่แบบทดสอบแต่เป็นการสำรวจเกี่ยวกับความคิดเห็น แบบวัดชุดความคิดนี้เป็นการถามเกี่ยวกับบางสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของนักเรียน สิ่งที่สำคัญมากคือ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของคุณเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับความคิดของคนอื่น ๆ โดยให้อ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย โดยวงกลมตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณ ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดชุดความคิดของนักเรียน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงตัวอย่างข้อความของแบบวัดชุดความคิดสำหรับผู้เรียน

| คุณเห็นด้วยหรือไม่ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | ค่อนข้างเห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|----------------------|-------------|---------------------|------------------|----------|-------------------|
| คุณสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ แต่คุณไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงสติปัญญา พื้นฐานได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ฉันรู้สึกทำงานที่โรงเรียน ได้ดี เมื่อฉันสามารถทำงาน โดยปราศจากปัญหาและ อุปสรรค | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

เมื่อได้ระดับคะแนนการทำแบบวัดชุดความคิด โดยฉบับจริงมีข้อความทั้งหมด 8 ข้อ เมื่อทำเสร็จสมบูรณ์ก็ให้นำมาเปรียบกับตารางการแปลความหมาย โดยแบ่งความหมายตามช่วงคะแนน ดังตาราง 2.4

ตารางที่ 2.4 ความหมายของระดับชุดความคิดในแต่ละช่วง

| ระดับช่วงตัว เลขที่ได้ | กลุ่มของระดับ MAP | ความหมายในแต่ละกลุ่มของ MAP |
|---------------------------|----------------------|---|
| 8-12 | F5 | คุณมีความเชื่อมั่นมากกว่าสติปัญญาของคุณเป็นสิ่งที่ถาวร มันไม่สามารถที่จะเปลี่ยนได้ ถ้าคุณไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์แบบ แปลว่าคุณก็ไม่สามารถทำได้และคิดว่าคนฉลาดไม่ต้องทำงานหนัก |
| 13 -16 | F4 | |
| 17-20 | F3 | คุณคิดว่าสติปัญญาของคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก คุณมักให้ความสำคัญกับการทำงานไม่ผิดพลาดและถ้าเป็นไปได้คุณไม่ต้องการทำงานที่เยอะ คุณคิดว่าการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่ง่าย |
| 21 -24 | F2 | |
| 25-28 | F1 | คุณไม่แน่ใจว่าคุณจะสามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาของคุณได้หรือไม่ คุณให้ความสำคัญกับเกรดและคุณต้องการเรียนแต่ไม่ต้องการที่จะทำงานที่ยาก |
| 29 -32 | G1 | |
| 33-36 | G2 | คุณเชื่อว่าสติปัญญาบางอย่างสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คุณให้ความสำคัญกับการเรียนและมุ่งมั่นในการทำงานหนัก คุณต้องการทำงานให้ออกมาดี แต่คุณคิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ดี |
| 37-40 | G3 | |
| 41-44 | G4 | คุณรู้สึกมั่นใจว่าสติปัญญาของคุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการเรียน และมีแนวโน้มชอบความท้าทาย คุณมีความเชื่อว่าแนวทางที่ดีในการเรียนคือ การทำงานหนักและคุณไม่กังวลเรื่องการทำงานผิดพลาดระหว่างทำชิ้นงาน |
| 45-48 | G5 | |

Dweck (2007) ได้อธิบายถึงแบบวัดชุดความคิดของนักเรียน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ข้อคำถามสามข้อแรกเป็นลักษณะของชุดความคิดจำกัด เป็นลักษณะคำถามที่สามารถทำการสำรวจตนเองได้มีรายละเอียดดังนี้

ตัวอย่างเครื่องมือการวัด Mindset สำหรับนักเรียน (สำหรับนักเรียนที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป)

คำชี้แจง ให้นักเรียนอ่านข้อคำถามทีละประโยคและวงกลมหมายเลขที่แสดงถึงระดับที่นักเรียนเห็นด้วยกับข้อความนั้น ซึ่งในแต่ละข้อเป็นการแสดงความคิดเห็นไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก ดังตาราง 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัด Mindset สำหรับนักเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

| | | |
|--|----------------|-------------------------|
| 1. นักเรียนมีความมั่นใจในระดับสติปัญญาโดยภาพรวมและคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้มากกว่าที่เป็นอยู่ | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2. สติปัญญาของนักเรียนเป็นสิ่งเป็นตัวตนของนักเรียนที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. นักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาพื้นฐานของตนเอง | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4. ไม่มีงานใดที่นักเรียนทำไม่ได้และนักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาของตนเองได้ | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 5. นักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ตลอดเวลา | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 6. ไม่มีงานใดที่มากเกินไปเกินความสติปัญญาของนักเรียน นักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป | | |
| 1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2. เห็นด้วย | 3. ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 5. ไม่เห็นด้วย | 6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

สรุปได้ว่า การวัดชุดความคิดต้องเน้นกับผู้ทำแบบวัดให้เข้าใจเกี่ยวกับการวัดว่าไม่ใช่เป็นแบบทดสอบ แต่เป็นเพียงการสำรวจมุมมองความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงเวลานั้น ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงเวลา ประสบการณ์และความรู้ การสร้างแบบวัดนั้นจำเป็นจะต้องมีการจัดแบ่งเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของชุดความคิด โดยกำหนดให้มี 6 ระดับ ความคิดเห็น โดยแบ่งการอธิบายในแต่ละช่วงของเกณฑ์การแปลความหมายออกเป็น 5 ระดับเพื่อให้ผู้ตอบแบบวัดได้พิจารณาและพัฒนาเกี่ยวกับความคิดของตนในด้านการเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.6 แนวทางการสร้างระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิด

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิจัยที่สร้างระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดไว้ ดังนี้

การศึกษาเกี่ยวกับระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดของ Dweck พบว่า ลักษณะของระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดที่ใช้กันโดยทั่วไปจะเป็น 6 ระดับตามข้อคำถามที่นำมาจากต้นฉบับเดิม ดังตัวอย่างจากงานวิจัยของ มุทิตา อุดทน (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและใช้เครื่องมือ คือ แบบวัดชุดความคิด ชัชวาลย์ ศิลปะกิจ และคณะ (2558) ที่ได้นำแบบวัดชุดความคิดของ Dweck มาใช้โดยถอดความเป็นภาษาไทย ซึ่งมีข้อคำถาม 10 ข้อ และมีเกณฑ์การตอบแบบวัดในแต่ละข้อคำถามแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับตามแบบวัดเดิม ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดย 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย, 5 หมายถึง เห็นด้วย และ 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แต่ก็พบว่ามิงงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ไม่ว่าจะใช้หลักการและรูปแบบของแบบวัดชุดความคิดของ Dweck แต่ใช้ระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดเป็นระดับอื่นที่ไม่ใช่ 6 ระดับ เช่น เป็น 4, 5 หรือ 7 ระดับ เป็นต้น โดยจากการศึกษาพบว่างานวิจัยที่ใช้เป็นระดับมาตรวัด 4 ระดับ เช่น งานวิจัยของ Franklin (2016) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดความคิดการเติบโต การพิจารณาผลกระทบของรูปแบบการจัดลำดับตามมาตรฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยระดับมาตรวัด 4 ระดับ ได้แก่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วย และ 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง งานวิจัยที่ใช้เป็นระดับมาตรวัด 5 ระดับ เช่น งานวิจัยของ กุสุมา ยกชู (2561) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างกรอบคิองอกงามของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างหนึ่ง คือ แบบวัดกรอบคิองอกงามของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่ได้นำแนวคิดของแบบวัดชุดความคิดของ Dweck มาใช้ แต่ใช้ระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดเป็น 5 ระดับ

แบบ Likert ได้แก่ 5 หมายถึง เป็นจริงอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เป็นจริง, 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ, 2 หมายถึง ไม่เป็นจริง, และ 1 หมายถึง ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Chan (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความพอใจในชีวิต ความสุขและความคิดแบบเติบโตของนักอุดมคตินิยมระหว่างคนที่ มีสุขภาพดีและไม่ดีในกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษชาวจีนฮ่องกง โดยมีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบฟอร์มการให้คะแนนความคิดที่ได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะสำหรับการศึกษานี้ เพื่อประเมิน การปรับแนวความคิดของ Dweck (2006) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 (ฉันชอบ น้อยที่สุด) ถึง 5 (ฉันชอบมากที่สุด) ทั้งหมดให้คะแนนด้าน Growth mindset และ Fixed mindset และงานวิจัยของ สตรีเอวา จำปารัตน์ (2556) ที่ได้ศึกษารูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของ นักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยเครื่องมือที่ใช้มีลักษณะคำตอบ เป็นมาตราประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงอย่างยิ่ง เป็นจริง ไม่แน่ใจ ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง เป็นต้น ส่วนงานวิจัยที่ใช้เป็นระดับมาตรวัด 7 ระดับ เช่น งานวิจัยของ Limeri et al. (2020) ศึกษาการเพิ่มขึ้นของชุดความคิดเติบโต โดยอธิบายว่าความคิดของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรีเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและทำไม โดยแบบสอบถามของงานวิจัยนี้ใช้คะแนน 7 ระดับ เช่น 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับ Growth Mindset และ Fixed Mindset

ดังนั้นจะเห็นได้จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้แนวคิดและหลักการการวัดชุดความคิดของ Dweck มาใช้ในงานวิจัยนั้น สามารถใช้ระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิดเป็นระดับอื่นที่ไม่ใช่ 6 ระดับได้ ตามความเหมาะสมของงานวิจัยเรื่องนั้น ๆ โดยยังอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี แนวคิดเดิม ที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลง เพียงแต่ปรับระดับมาตรวัดให้มีความเหมาะสมกับตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นอกจากนี้จากการศึกษาเรื่องระดับมาตรวัดแบบ Likert Scale ยังพบว่า โดยปกติมาตรวัดเราจะใช้ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ แทน 5 ความหมาย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นต้น ส่วนเกณฑ์การแปล ความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่าง ๆ มีสมการคำนวณอันตรภาคชั้นของ ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 (บางเอกสาร 0.5) ทั้งนี้ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539) โดยใช้สมการ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น}$$

นอกจากนี้แม้ว่า เดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์ (2552) ได้กล่าวถึงจำนวนช่องในมาตราประมาณค่าที่เป็น คู่ (4 หรือ 6) ว่าจากการศึกษาในงานวิจัยพบว่ามีแนวโน้มให้ค่าความเที่ยงมากกว่า จำนวนช่องเลขคี่ แต่ผลการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับข้อมูลในเบื้องต้น

ที่พบว่าระดับมาตรฐานค่าที่นำมาใช้ในงานวิจัยนั้นอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับมาตรฐานค่าเดิมของเครื่องมือที่พัฒนามาจากของ Dweck ก็ได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิด ผู้วิจัยจึงใช้ระดับมาตรวัดในแบบวัดชุดความคิด 5 ระดับ เพราะเป็นระดับที่ผู้ตอบแบบวัดน่าจะเข้าใจได้ง่าย จากการพบเห็นได้ในงานวิจัยต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ทั้งยังเป็นระดับที่ไม่น้อยหรือมากเกินไปจนทำให้เกิดการตีความระดับมาตรวัดที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของผู้ตอบแบบวัด

1.7 ชุดความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนคือ 1.7.1 พื้นฐานชุดความคิดของครู 1.7.2 หลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอน 1.7.3 ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและ 1.7.4 พฤติกรรมการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตของครู ดังนี้

1.7.1 พื้นฐานชุดความคิดครู

Crawford and Hagedorn (2009) กล่าวว่า ชุดความคิดของครู เป็นความเชื่อว่าการเรียนการสอนนั้นเป็นกิจกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมา มีทั้งในทางที่ดีและไม่ดี ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก 3 พื้นฐานทางชุดความคิดครู Palmer (1998) ประกอบด้วย

1) ชุดความคิดเติบโต (growth mindset) หมายถึง การเชื่อในความสามารถของผู้เรียนว่าแต่ละคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความรับผิดชอบของแต่ละคนเมื่อได้รับการชี้แนะจากครูและเมื่อครูมีความเชื่อเช่นนี้ครูจะต้องทำการปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน และครูเองยังต้องเปิดโอกาสสำหรับนักเรียนที่ยังไม่มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่ครูจะกระทำอย่างนี้ได้นั้น Dweck (2006) กล่าวว่า ครูจะต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และการสอนนั้นเป็นการสอนที่ดีที่จะนำไปสู่การเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คน สิ่งที่เขากระทำเกี่ยวกับสิ่งที่ตัวครูสอนและเกี่ยวกับตัวเองรวมทั้งเกี่ยวกับชีวิต

2) ชุดความคิดด้านการกระทำ (action mindset) หมายถึง ความสามารถของครูในการเข้าใจในการกระทำของนักเรียน โดยที่ผู้เรียนอาจจะมีความเชื่อที่ผิดที่ครูต้องพยายามหาสาเหตุของการกระทำที่เกิดขึ้นของผู้เรียนว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ไม่ใช่การตัดสินใจจากความรู้สึกของครู

3) ชุดความคิดด้านปรนัย (objective mindset) หมายถึง ความสามารถในการโต้ตอบ ผู้เรียนโดยไม่ต้องคำนึงสิ่งที่คุณเรียนกระทำหรือพูด ความไม่ลำเอียงนั้นเป็นส่วนที่สำคัญของการเป็นครู ที่สมบูรณ์ดังนี้ Marzano (2003) กล่าวว่าอารมณ์ของการไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งต่อประสิทธิภาพของครูผู้มีความสามารถในการจัดการห้องเรียนที่มีกฎระเบียบ และมีขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจนและจากการติดตามผลกระทบต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ ฉุนเฉียวจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมากขึ้น 26 % จึงเป็นการยากที่ครูจะยอมรับนักเรียนเมื่อมี อารมณ์เสียใจหรือโกรธ Marzano (2003) อย่างไรก็ตาม Van Manen (2003) ได้นำเสนอการมอง ผู้เรียนอย่างไม่ลำเอียงนั้น คือ การไม่ใช่อารมณ์ ครูไม่สรุปและไม่แทรกแซงในสิ่งที่ผู้เรียนเป็นและวิธีที่ ครูจะสามารถดำเนินการได้ คือ การสังเกตผู้เรียนในระยะไกลโดยที่ยังมีระยะห่างระหว่างครู กับผู้เรียน โดยการกระบวนกรฝึกฝนนั้นสามารถทำได้ ตัวอย่างเช่น การให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเมื่อ ผู้เรียนกระทำผิดข้อตกลง การรับฟังเมื่อผู้เรียนแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันและการไม่ใช่ ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจ

1.7.2 หลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

Carroll (1974) ได้เสนอหลักการสำคัญจากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ที่ประสบผลสำเร็จไว้ 5 ประการหลัก ๆ ดังนี้

1) ความถนัดของผู้เรียน (Learner's Aptitude) ผู้เรียนย่อมมีความแตกต่างกันในด้าน ความถนัดในการเรียนรู้ การใช้เวลาของผู้เรียนแต่ละคนย่อมแตกต่างกันแต่ทุกคนสามารถ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้

2) ความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน (Learner's Intelligence) ผู้เรียนย่อมมี ความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ก็ย่อมแตกต่างกันด้วยในชั้นเรียน แต่ละชั้นย่อมจะมีนักเรียนที่มีสติปัญญาที่แตกต่างกัน

3) ความอุตสาหะพยายามของผู้เรียน (Learner's Perseverance) ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมี ความสนใจ ความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันและย่อมจะมีผลต่อแรงจูงใจ พร้อมทั้งความ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้แตกต่างกันด้วย

4) คุณภาพในการสอน (Quality of Instruction) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและมีความ แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน การสอนที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง

5) โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) โอกาสในการเรียนรู้ของแต่ละคนมีไม่เท่ากัน บางคนขาดโอกาสในการรับการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้น้อย่อมมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ได้ดี โอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่จะเป็นผู้ให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม และสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้เรียน

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้สอนจะต้องคำนึงถึงผู้เรียนในด้านความแตกต่างทางสติปัญญาความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้น้อยที่สุด กลวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมจึงควรจัดให้เหมาะสมกับขั้นตอนในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนอย่างรู้แจ้ง (Mastery Learning)

1.7.3 ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

Goldstein and Brooks (2007) ได้ระบุถึงชุดความคิดเติบโตของครูที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) การเข้าใจถึงผลกระทบที่จะส่งผลต่อผู้เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งการสร้างความหวังและความยืดหยุ่นให้กับผู้เรียน
- 2) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกมา แต่ถ่าสิ่งเหล่านี้ไม่แสดงออกมารู้อาจจะเป็นผู้นำในการสร้างสถานการณ์นั้น ๆ ได้
- 3) มีความเชื่อที่ผู้เรียนทุกคนมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและถ้าผู้เรียนไม่ได้เกิดการเรียนรู้ครูจะต้องปรับวิธีการสอนและให้คำแนะนำเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
- 4) มีความเชื่อว่าการต้องการเข้าร่วมอารมณ์ทางสังคมของผู้เรียนเป็นเรื่องปกติ ไม่ใช่หลักสูตรพิเศษที่ต้องจัดเพิ่มเติมจากเวลาเรียนปกติ
- 5) มีความตระหนักว่าผู้เรียนจะมีมากกว่าแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนมีความรู้สึกว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อตนเอง
- 6) มีความตระหนักว่าหนึ่งในอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ของการเรียนรู้คือความกลัวความผิดพลาดและความรู้สึกอาย
- 7) การตระหนักและเชื่อว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการใส่ใจการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสดงออกเป็นสิ่งสำคัญ
- 8) มีความเชื่อที่เมื่อผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ควรปรับรูปแบบ วิธีสอนหรือจะสร้างสถานการณ์ที่ท้าทายให้กับผู้เรียน

9) มีตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนโดยการสร้างวินัยที่ดีและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

Blackwell and Trzesiewski (2007) and Dweck (2012) ได้ระบุถึงชุดความคิดของครูที่มีต่อผู้เรียนดังนี้

1) นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเติบโตและประสบความสำเร็จ
2) การควบคุมตนเองและความยืดหยุ่น สามารถสอนและเรียนรู้ได้ (ผู้เรียนบางคนต้องการคำแนะนำมากกว่าคนอื่น ๆ)

3) การมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผู้เรียนของตนเอง

Gregory and Chapman (2013) ได้นำเสนอชุดความคิดครูที่ควรนำมาใช้ในห้องเรียนที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1) ผู้เรียนทุกคนมีจุดเด่นเป็นของตนเอง
2) จุดเด่นของผู้เรียนนั้นต้องการการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น
3) ไม่มีคำว่าสายในการเรียนรู้
4) การจะเริ่มต้นในการเรียนรู้สิ่งใด ผู้เรียนจะใช้ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมในการเรียนรู้

5) อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติมีผลต่อการเรียนรู้

6) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

7) ผู้เรียนเรียนรู้ในวิถีทางที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน

Muller and Dweck (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีชุดความคิดต่อการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1) เชื่อว่าความพยายามของครูในการถ่ายทอดชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) เชื่อว่าเป็นอัจฉริยะสามารถสร้างได้ด้วยความพยายามและการฝึกฝน

3) ควรจัดให้มีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของนักเรียนแต่ละคนเพราะทุกคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน

4) เชื่อว่าการประสบการณ์ที่ครูจัดขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาสติปัญญาและพร้อมจัดเก็บข้อมูลใหม่อยู่เสมอ

5) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ให้งานที่ท้าทาย ให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในการลงมือทำให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับความท้าทายที่ยาก

6) เชื่อว่าคำชมเชยของครูส่งผลต่อชุดความคิดของผู้เรียน การส่งเสริมชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนครูควรชมเชยที่ความพยายามของผู้เรียนมากกว่าผลลัพธ์ เช่น ยกย่องในความพยายามและความตั้งใจ

1.7.4 พฤติกรรมการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตของครู

ได้มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการสอนไว้ดังนี้ จำลอง ไชยภักดิ์ (2551) และถนอม แสงบุญ (2548) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการสอนในทำนองเดียวกันไว้ว่า เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของครูที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติและทักษะ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในวิชาต่าง ๆ

เกษสุตา ไชยวงศ์ (2548) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สามารถปรับปรุงตัวเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จุไรวรรณ ร้อยไพ (2549) และเมธาวิ โภยทา (2546) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง เป็นการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นก่อนสอน ระหว่างสอนและหลังการสอนมีทั้งพฤติกรรมทางวาจาและพฤติกรรมที่ไม่ใช่วาจาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในการจัดการเรียนการสอนของครู

จากแนวคิดการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอนของครู พบว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้นครูจำเป็นต้องมีชุดความคิดเพื่อช่วยให้ครูมีแนวความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่ดีทั้งก่อนการสอน ระหว่างการสอนและหลังการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ เจตคติและทักษะตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ในวิชาต่าง ๆ โดยพฤติกรรมการสอนของครูนั้นต้องเป็นการกระทำหรือการแสดงออกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาและสามารถปรับปรุงตัวเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในการจัดการเรียนการสอนของครู

พฤติกรรมการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตของครูมีดังนี้

Illinois Center for School Improvement (2016) ได้ระบุถึงแนวทางปฏิบัติของผู้สอนในการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนไว้ดังนี้

- 1) แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่า การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย คือ การพัฒนาศักยภาพของสมอง
- 2) กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นว่าความท้าทายเปรียบเสมือนหนทางนำไปสู่การได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง
- 3) สร้างทัศนคติที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อความมุ่งมั่นพยายาม

- 4) ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 5) กระตุ้นผู้เรียนให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของตนเองและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ของผู้เรียน
- 6) ให้โอกาสผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองจนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
- 7) กระตุ้นผู้เรียนให้เห็นว่าความสามารถด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม

Kamins and Dweck (1999) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีชุดความคิดเติบโต ดังนี้

- 1) ครูแสดงความยอมรับถึงความฉลาด ความสามารถและสติปัญญาของผู้เรียน
- 2) ขอความจากครูผู้สอนส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในเรื่องของความตั้งใจ การวางแผนแนวทางเป้าหมายในอนาคตและโดยอย่างยิ่งในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 3) ครูควรมีการสื่อสารและให้ข้อมูลที่มีผลต่อความคิดให้กับนักเรียนไปในทางที่ดี

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559) ได้ระบุถึงพฤติกรรมที่ครูแสดงออกเมื่อมีชุดความคิดเติบโต ดังนี้

- 1) ครูควรมีการสื่อสารให้ผู้เรียนเห็นภาพเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน
- 2) ครูมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียนว่าสามารถไปถึงเป้าหมายได้
- 3) ครูมีการวางแผนการประเมินเป็นระยะระหว่างการเรียนการสอน
- 4) ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ประเมิน
- 5) ครูควรมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองต่อเนื่อง
- 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนควรมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนา เน้นที่พฤติกรรมหรือกระบวนการมีความเฉพาะเจาะจงเป็นรูปธรรม
- 7) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียน
 - 7.1 สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยเพื่อให้ผู้เรียนไม่กลัวที่จะผิดพลาด
 - 7.2 สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมองความผิดพลาดคือโอกาสในการพัฒนา
 - 7.3 ปลุกฝังให้นักเรียนตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
 - 7.4 สื่อสารให้ผู้เรียนตระหนักว่าไม่มีคำว่านักเรียน ไม้รู้ เพียงแต่ยังไม่รู้เท่านั้นเพื่อที่จะพัฒนาตนเองต่อไปจนเกิดการเรียนรู้

1.5 ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

1.6 ส่งเสริมความพยายามให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนไปถึงเป้าหมาย

การพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนนั้นจะต้องทำให้จริงจัง ถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื่องจากชุดความคิดเติบโต เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะความหลากหลายของผู้เรียน รายบุคคล (Benee & Wilkins, 2014) โดยผู้สอนควรสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียนและใช้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นกระบวนการพัฒนาชุดความคิดเติบโต ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Dockterman & Blackwell, 2015)

Swann and Snyder (1980) ได้นำเสนอว่า ครูที่เชื่อว่าสติปัญญาของนักเรียนสามารถ พัฒนาได้นั้น ครูจะคอยให้กำลังใจแก่นักเรียนจนนักเรียนสามารถหาทางแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่ในทางตรงกันข้าม ครูที่เชื่อว่าสติปัญญาของผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาได้จะสนใจที่ผลการเรียนของ นักเรียนเป็นหลัก ไม่ให้ความสำคัญกับการให้กำลังใจ หรือการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พยายามแก้ปัญหา ได้ด้วยตนเอง แต่ครูจะเป็นผู้บอกวิธีหรือแนวทางการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนเลย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Gutshall (2013) ; Yeager (2012) ; Dweck (2006) ที่พบว่า ครูมีผลต่อการเรียน การสอนและทัศนคติของผู้เรียนเป็นอย่างมาก การแสดงท่าทีถึงความไม่เชื่อมั่นในความสามารถ ของผู้เรียน การไม่ตอบสนองต่อความพยายามในการแก้ปัญหาของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ไม่ส่งเสริม พัฒนาการของผู้เรียน หรือแม้แต่การเชื่อมั่นในความคิดของตนเองว่าผู้เรียนมีขีดจำกัด ในความสามารถ พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความท้อถอย ไม่มีความความมุ่งมั่น พยายาม ส่งผลต่อการมีอคติต่อตัวผู้สอนตลอดจนเป็นความอคติต่อวิชาเรียน จนทำให้ผู้เรียนเกิด ชุดความคิดจำกัด ประเมินความสามารถของตนเองว่าด้อยค่าและทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่าในการทำงานของครูจำเป็นต้องมีชุดความคิด ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนั้นคือ ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะชุดความคิดดังกล่าวส่งผลให้ครูมีแนวคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งจาก การศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นแนวความคิด ที่มีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับและครูใช้ แนวความคิดนี้เป็นกรอบในการมองการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการจัด การเรียนการสอนของตนเอง ทั้งความคิดและการปฏิบัติต่อนักเรียน รวมถึงความคิดต่อตนเองในฐานะ ครูและการสะท้อนความคิดของตนเองผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนของครูถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการที่จะทำให้ตัวครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ดี ในการทำงานของครูครูจำเป็นต้องมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ครูมีแนวความคิดที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนตนเองและมีมุมมองความคิดที่นำไปสู่ความสามารถในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้วิจัยขอเสนอตารางการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2.6



ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

| ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | Dweck (2006) | Plamer (1998) | Carroll (1979) | Goldstein and Brooks (2007) | Gregory and Chapman (2013) | Muller and Dweck (1998) | Illinois Center (2016) | Kamins and Dweck (1999) | ฐิติยวศิวศุณ (2559) | Swan and Snyder (1980) | Blackwell and Trzeslowski (2007) |
|---|--------------|---------------|----------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|----------------------------------|
| ผู้เรียนทุกคนสามารถเติบโต ประสบความสำเร็จและเชื่อมั่นว่าสามารถไปถึงเป้าหมายได้ | | | / | / | / | / | | / | / | | / |
| ผู้เรียนทุกคนย่อมมีความถนัด ความสนใจ จุดเด่นและความต้องการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน | | / | / | | / | / | | / | | | |
| การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนเป็นการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | / | / | | | | / |
| การสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ | | | | | | / | / | | / | | |
| ความสามารถต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลง พัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายามและการฝึกฝน | / | | | | | / | / | | / | | |
| การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน | | | / | | | | | | | | |
| ควรนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น | | | | | | | / | | | | |
| ความเชื่อเมื่อผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ควรปรับรูปแบบ วิธีสอนหรือจะสร้างสถานการณ์ที่ท้าทายให้กับผู้เรียน | / | | | / | | | | | | | |
| ความพยายามของครูในการถ่ายทอดชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | | / | / | | / | | |

ในงานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน คือ มุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อตัวนักเรียนและแนวความคิดต่อตนเองในฐานะครูในขอบเขตของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทักษะหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ นักศึกษาครูใช้แนวความคิดนี้เป็นกรอบในการมองการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า องค์ประกอบของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ องค์ประกอบที่ 1 เป็นการระบุถึงแนวความคิดที่มีต่อนักเรียน และองค์ประกอบที่ 2 เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

ได้มีผู้ให้นิยามการนิเทศการสอนในส่วนของความหมายไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

วิชรา เล่าเรียนดี (2552) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป

Clickman and others (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับงานการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครูเพื่อให้โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ

Good (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง ความพยายามทุกสิ่งทุกอย่างของเจ้าหน้าที่การศึกษาในการแนะนำครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาครูทุกด้าน ทั้งการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอนรวมทั้งช่วยปรับการวัดและประเมินผลการสอน

Wiles and Lowell (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Harris (1985) การนิเทศการสอน หมายถึง สิ่งที่ทำโดยบุคลากรของโรงเรียนที่ได้กระทำต่อบุคลากรหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อธำรงรักษา เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของโรงเรียนในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดผลโดยตรงกับกระบวนการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Sullivan and Glanz (2013) ได้กล่าวถึงการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิดและต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ดึงครูเข้าร่วมในการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครู โดยมีกระบวนการการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำหรือคำชี้แนะ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอันส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ความสำคัญของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิถ (2532) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้เพราะการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการของการทำงานร่วมกับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิผลมุ่งปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน ซึ่งนอกจากเพื่อช่วย ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครูแล้วยังพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันการนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน ด้วยเหตุผลที่ว่า 1) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นจะต้องมีการนิเทศ

2) การนิเทศการสอนเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู 3) การนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน 4) การนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมออันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา

Good (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีความสำคัญมากเพราะจะช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือในการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา ช่วยในการเลือกและปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน

Wiles and Lovell (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและเป็นแบบแผนอย่างชัดเจน มีความสำคัญคือจะช่วยให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเป็นการประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กล่าวว่า งานนิเทศการสอนเป็นงานที่ปฏิบัติกับครูเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ

- 1) เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน
- 2) เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
- 3) เพื่อช่วยให้ครูค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง
- 4) เพื่อช่วยให้ครูมีศรัทธาในวิชาชีพของตน
- 5) เพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 6) เพื่อช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้และผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น
- 7) เพื่อช่วยครูให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (2555) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในฝ่ายที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางาน

ทุกด้านในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดกัน มุ่งสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน

ความสำคัญของการนิเทศการสอนของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ครูในสถานศึกษามีความรู้ในการ พัฒนาการสอนของตนเอง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับครู สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นนำไปสู่กระบวนการวิจัยได้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินการนิเทศการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความเข้าใจ มองเห็นเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนร่วมกัน ได้มีนักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารหรือคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีความเข้าใจและปฏิบัติการในการนิเทศร่วมกัน
- 2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
- 3) เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน
- 4) เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

Clickman and others (1990) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผู้นิเทศต้องมีความรู้และยอมรับเกี่ยวกับตัวครูและโรงเรียนที่เป็นอยู่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการสังเกต การวางแผนและการประเมินเพื่อชี้แนะในการปรับปรุงครูในการจัดการเรียนการสอน

วัชรวิภา เลาเรียนดี (2556) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การสร้างและใช้สื่อวัตกรรมการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครู

สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Wiles and Lovell (1983) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและมีแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่าการนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ การให้ความรู้ การให้คำแนะนำ การประเมินเพื่อชี้แนะในการปรับปรุงครูในด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาการ มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.4 หลักการนิเทศการสอน

ในการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องอาศัยหลักการเพื่อให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอหลักการนิเทศไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้กล่าวว่า หลักการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น นั่นคือ พฤติกรรมของครูที่มีผลต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงความรู้ ความสามารถและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมแล้วคุณภาพของนักเรียนก็จะดีควบคู่ไปด้วย

กฤษดา สินมะโน (2552) กล่าวว่า หลักการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน การนิเทศควรเริ่มด้วยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง โดยมีลักษณะ ดังนี้

- 1) แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- 2) การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องเป็นไปในทางปรึกษาหารือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
- 3) บรรยากาศการดำเนินงานร่วมกันเป็นไปในลักษณะของการยอมรับความคิดเห็น ความสามารถและบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2557) สรุปถึงหลักการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนจะต้องเป็นกระบวนการที่อาศัยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผนการนิเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดประเด็นนิเทศให้ตรงกับความต้องการการปฏิบัติการนิเทศ จนถึงการประเมินประสิทธิภาพของการนิเทศ ซึ่งการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จะทำให้การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการของครูได้โดยตรง อันจะส่งผลให้ครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพการเรียนของนักเรียน มองเห็นถึงความสำคัญและผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศการสอน และนำเอาวิธีการที่ได้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การนิเทศการสอนที่ดีควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้วิธีการหรือแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลชัดเจนตลอดจนยึดหลักประชาธิปไตยเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นผลดีในการทำงานอย่างยิ่ง

Burton and Brueckner (1995) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศไว้ ดังนี้

- 1) การบริหารและการนิเทศมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน ดำเนินการควบคู่กันไป และรับผิดชอบในการดำเนินงานในภารกิจของโรงเรียนร่วมกัน
- 2) การนิเทศที่ดีจะต้องใช้วิธีการหรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการ การคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนการศึกษาของสังคมและการหาแนวทางที่ดีเพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องตามกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนแต่ละบุคคล
- 3) การนิเทศที่ดีจะต้องอยู่บนสถานการณ์ที่ควบคุมทางวิทยาศาสตร์ที่แน่นอน ดังนั้นจะต้องหาวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น รวมถึงการประเมินผลและกระบวนการดำเนินการ
- 4) การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นการสร้างสรรค์ พยายามคิดและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 5) การนิเทศที่ดีจะต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่มีระบบ มีการประสานการปฏิบัติอย่างเป็นแบบแผนและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

- 6) การนิเทศที่ดีจะต้องมีการค้นคว้าหาวิธีการเพื่อนำมาประเมินบุคลากร กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ได้เพื่อนำไปสู่กระบวนการที่มีมาตรฐาน
- 7) การนิเทศที่ดีจะต้องให้ความสำคัญกับผลที่ได้รับ
- 8) การนิเทศที่ดีจะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

Franseth (1992) ได้กล่าวถึงหลักการของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

- 1) การนิเทศจะส่งผลให้การสอนมีประสิทธิภาพเมื่อผู้นิเทศให้ความสำคัญกับวิธีการที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
- 2) การนิเทศการสอนจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะให้ผู้นิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดเพื่อตอบสนองความต้องการของตน
- 3) การนิเทศการสอนที่ดีจะต้องมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทำทหายและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู รวมทั้งจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศนั้นมีส่วนช่วยให้ตนพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 4) การนิเทศการสอนให้ได้ผลควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ศึกษาปัญหาและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานก่อนการดำเนินการ

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนที่จะเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้รับการนิเทศมีหลักการที่สำคัญ คือ การนิเทศการสอนต้องเกิดขึ้นในบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด มีการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในการช่วยเหลือครู การนิเทศที่ดีจะต้องทำให้ครูผู้รับการนิเทศนั้นได้มีส่วนช่วยให้ตนเองได้พบวิธีในการพัฒนาการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีการพิจารณาถึงประเด็นที่ต้องการนิเทศร่วมกัน มีการดำเนินงานที่อาศัยวิธีการที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูไปในทางที่เหมาะสมในการยอมรับและสะท้อนมุมมองความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการช่วยให้ครูมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอน เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบจากการร่วมมือกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการนิเทศการสอนดังนี้

วัชรวิภา เลาเรียนดี (2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไว้โดยตรง ซึ่งมีกระบวนการดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผนร่วมกัน
- 2) เลือกประเด็นและเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา
- 3) นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ
- 4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ
- 5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันเวลาที่สังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
- 6) ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
- 7) สรุปประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ (Planning Conference) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและความต้องการในประเด็นที่น่าสนใจ จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนแรกนี้ คือ ต้องการช่วยให้ครูเข้าใจเรื่องที่ครูสอน ให้ครูมองเห็นภาพการสอนของตนเอง มีการร่วมกันมองหาและพิจารณาเทคนิคการสอนที่ครูสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง
- 2) การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตการสอนที่ต้องมีการวางแผนการกำหนดแนวทางการสังเกตการสอน วัน และเวลาที่สังเกตการสอน รวมทั้งกำหนดแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมรวมถึงวิธีในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3) การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนสุดท้ายนี้เป็นขั้นตอนที่มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนแล้วร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไปให้ดีขึ้น

Boyan and Copeland (1978) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preobservation Confernce)
 - 1.1 พิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา
 - 1.3 เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงและพัฒนา
- 2) การสังเกตการสอน (Observation)
 - 2.1 สังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นที่ 1
 - 2.2 บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ดำเนินการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis Results) โดยผู้นิเทศวิเคราะห์ด้วยตนเองหรือร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ ร่วมกันพิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอนสิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ถูกต้องหรือดีขึ้น
- 4) การประชุมภายหลังการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครู ในขณะที่เดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอนและผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

พรณี โชคไพศาล (2553) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

- 1) ประชุมและวางแผนการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศการสอน
- 2) การดำเนินการนิเทศการสอน โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู
- 3) การประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

4) การวางแผนในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปและติดตามผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการสอน มีขั้นตอนสำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมและวางแผนร่วมกัน 2) การสังเกตการสอน 3) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับและ 4) การวางแผนการสอนในครั้งต่อไป ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและครูควรมีการวางแผนร่วมกันและให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

2.6 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่นับได้ว่าเป็นหัวใจของการผลิตครู เพราะเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ อาจารย์นิเทศก์จากสถาบัน อาจารย์นิเทศก์ในโรงเรียนหรืออาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการให้คำแนะนำและมีบทบาทในการช่วยเหลือนักศึกษาครู ดังต่อไปนี้

2.6.1 อาจารย์นิเทศก์

ความหมายของอาจารย์นิเทศก์

สุจินดา ม่วงมี (2549) อาจารย์นิเทศก์ คือ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่ส่งนิสิตออกฝึกสอน

เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) ได้สรุปความหมายของอาจารย์นิเทศก์ คือ อาจารย์ของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ที่ทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยการดูแล แนะนำและให้คำปรึกษารวมทั้งการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2561) ได้อธิบายว่า อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาในความรับผิดชอบ โดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามคุรุสภากำหนดคุรุสภากำหนด โดยเป็นบุคคลที่มีบทบาทใกล้ชิดกับนักศึกษาในการให้คำปรึกษา แนะนำข้อเสนอลดจนให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่นักเรียนตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง

บทบาทของอาจารย์นิเทศก์

ชูลีพร ผมพันธ์ (2555) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) การให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ (สาระเนื้อหา วิธีสอน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ การทำสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การวัดประเมินผลฯ) และการปฏิบัติ
- 2) เปิดโอกาสให้นิสิตอธิบายเหตุผลของการจัดการเรียนรู้ตามแบบอัตลักษณ์ของตนเองซึ่งอาจต่างไปจากหลักการ ทฤษฎี แนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถาบัน
- 3) จัดประชุมนิสิต ในลักษณะแนะแนวระดมสมองเพื่อร่วมกันหาทางออกสำหรับการดำเนินงานของนิสิต ในกรณีที่การปฏิบัติการสอนของนิสิตไม่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนหรือกำลังเป็นปัญหากับนักเรียน

วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ (2552) ได้เสนอว่า อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทหลัก 4 ประการ คือ

- 1) การนิเทศการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสอน การสาธิตการสอน การนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น
- 2) การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาฝึกสอนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานครูและด้านปฏิบัติตนในการประกอบวิชาชีพครู
- 3) การวัดและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 4) การประสานความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถาบันการผลิตครู และโรงเรียนที่นักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2561) ได้เสนอว่า บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาทำความเข้าใจในงานฝึกปฏิบัติการณ์วิชาชีพครูเพื่อปฏิบัติงานนิเทศให้สอดคล้องสัมพันธ์กับงานในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอื่น ๆ
- 2) ร่วมประชุมวางแผนกับคณะกรรมการประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3) ร่วมประชุม ปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

4) เข้าร่วมในการประชุมพิเศษ สัมมนาระหว่างฝึกและภายหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

5) ร่วมประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งฝ่ายมหาวิทยาลัยและโรงเรียน

6) รวบรวมเอกสารการประเมินผลของนักศึกษา จากอาจารย์พี่เลี้ยงสรุป ส่งคณะครุศาสตร์

แนวปฏิบัติของอาจารย์พิเศษในการปฏิบัติการสอน

1) นิเทศและให้คำแนะนำความช่วยเหลือในเรื่องการสอน การจัดทำโครงการ การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ณ โรงเรียนที่นักศึกษาปฏิบัติการสอน อย่างน้อย 4 ครั้ง/ภาคเรียน

2) ประเมินสมรรถภาพการสอน

3) ประเมินการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน

4) ประเมินการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

5) สรุปและประเมินผลการเข้าร่วมสัมมนาและการนำเสนอประสบการณ์ปฏิบัติการสอนในวันปัจฉิมนิเทศ

6) สรุปผลการประเมินการปฏิบัติการสอน

2.6.2 อาจารย์พี่เลี้ยง

ความหมายของอาจารย์พี่เลี้ยง

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่าอาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครู ให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

สุจินดา ม่วงมี (2549) ครูหรืออาจารย์ประจำการของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน มอบหมายให้ทำหน้าที่แนะนำ ดูแล ช่วยเหลือและประเมินการสอนของนิสิตฝึกสอนเป็นรายบุคคล และได้รับการแต่งตั้งจากคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ส่งนิสิตออกฝึกสอนเป็นรายบุคคลและ ได้รับการแต่งตั้งจากคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ส่งนิสิตออกฝึกสอนให้เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงของนิสิตฝึกสอน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2561) ได้อธิบายว่า อาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรประจำการที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำดูแลช่วยเหลือนักศึกษา ตลอดจนมีอำนาจในการปกครอง อบรมและประเมินการปฏิบัติการสอน

อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการปฏิบัติงานวิชาชีพครู กล่าวคือ เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษามากกว่าคนอื่นเปรียบเสมือนต้นแบบหรือแบบพิมพ์ความเป็นครู ของนักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษามาตรฐานทางวิชาการแทนผู้บริหารโรงเรียน ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสอนและเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย ในการ นิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง

บทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552) ได้อธิบายถึงบทบาทของครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่พัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน เป็นทีม การนำการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กรจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง โดยพี่เลี้ยงหรือผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leader) จะมีบทบาทและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) พี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ (Guide Mentor) จะเป็นผู้แนะแนวแก่กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแล จากพี่เลี้ยง (Mentee) ในการระมัดระวังอันตรายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่จะสร้างปัญหาและ อุปสรรคต่อการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือก ทางให้ แต่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง กลับไปทบทวนการปฏิบัติที่ผ่านมาจาก อดีตจนถึงปัจจุบัน ว่าเขาใช้ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร นอกจากนั้นพี่เลี้ยง จะตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงหาคำตอบที่จะทำให้กลุ่มสามารถ มองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงทุกคนซึ่งเป็นพื้นฐานไปสู่การสร้างองค์การแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จากพี่เลี้ยงและ จากประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง คนอื่น ๆ ในกลุ่ม

2) ที่ปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร (Ally Mentor) เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่บุคคลที่ได้รับการ การดูแลจากพี่เลี้ยงแต่ละคนในกลุ่ม เกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง

แต่ละคนโดยวิธีการให้บุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงเล่าถึงปัญหาของตนพี่เลี้ยงจะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจและให้ข้อมูลความเห็นทั้งด้านดีและด้านไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

3) พี่เลี้ยงเป็นผู้กระตุ้น (Catalyst Mentor) เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง มองภาพวิสัยทัศน์และอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใดในอนาคต สถานศึกษาถึงจะดี พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ควรจะเป็นเช่นไรและจะมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างไร

4) พี่เลี้ยงผู้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Savvy Insider Mentor) เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษาทำให้มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และสามารถให้แนวทางแก่กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้และจะทำหน้าที่เชื่อมโยงบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่สามารถช่วยให้บุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้

5) พี่เลี้ยงผู้สร้างโอกาสหรือส่งเสริม (Advocate) ในขณะที่กลุ่มบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงเกิดการเรียนรู้นั้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้า และแผนพัฒนาความก้าวหน้าด้วยตนเอง พี่เลี้ยง จะทำหน้าที่ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์ (Visibility) เช่น เมื่อบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงจะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2561) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมดูแลนักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
- 2) ดำเนินการให้นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- 3) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติการสอนแก่นักศึกษาตามควรแก่กรณี
- 4) ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อนักศึกษาเกิดปัญหา
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา
- 6) มอบเอกสารการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาให้อาจารย์นิเทศของมหาวิทยาลัย

แนวปฏิบัติของอาจารย์ที่เลี้ยงในการปฏิบัติการสอน

- 1) พบนักศึกษา นัดหมายการปฏิบัติงาน มอบเนื้อหาและการจัดทำแผนการสอน
- 2) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและส่งคืนให้นักศึกษาเพื่อเตรียมการสอนต่อไป
- 3) ให้คำแนะนำและสนับสนุนวัสดุในการทำสื่อเท่าที่โรงเรียนจะสนับสนุนได้
- 4) สังเกตการสอนและบันทึกพฤติกรรมที่ดี พฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไขลงในแบบบันทึก

นิเทศ 8 ครั้ง/1ภาคเรียน

- 5) นิเทศและประเมินผลรวม 4 ช่วงระยะ/ 1 ภาคเรียน ดังนี้
 - 5.1 ประเมินคุณลักษณะความเป็นครู
 - 5.2 ประเมินผลงานในหน้าที่ครู
 - 5.3 ประเมินผลสมรรถภาพการสอน
 - 5.4 ประเมินผลสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
 - 5.5 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การศึกษาแนวแนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับพบว่า ได้มีผู้นำเสนอความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับไว้ดังนี้

3.1 ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Hattie and Timperley (2007) อธิบายว่า ข้อมูลย้อนกลับมีวัตถุประสงค์ในการลดช่องว่างระหว่างปัจจุบันที่เป็นและสิ่งที่จะเป็นหรือสามารถเป็นไปได้ ข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลที่จัดเตรียมโดยตัวแทน ได้แก่ เพื่อน หนังสือ ผู้ปกครอง ตนเอง ในแง่มุมมองของการปฏิบัติหรือความเข้าใจของบุคคลซึ่งช่วยลดความแตกต่างมีหลายวิธี เช่น ผ่านกระบวนการทางจิต การเพิ่มความพยายาม แรงจูงใจหรือการมีส่วนร่วมการเตรียมกระบวนการทางความคิดที่มีความแตกต่างให้ผู้เรียน การปรับโครงสร้างความเข้าใจ การยืนยันว่าผู้เรียนถูกหรือผิด การบ่งชี้ว่าควรมีข้อมูลมากกว่านี้ การชี้แนะให้เห็นทิศทางที่ผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จ การระบุกลวิธีทางเลือกเพื่อให้เข้าใจข้อมูลที่มีความเฉพาะโดยข้อมูลย้อนกลับจะเกิดขึ้นหลังการสอน

Lewis (2002) ได้ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านความก้าวหน้าในผลงานของผู้เรียนรวมถึงสิ่งที่จะปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเฝ้า (2555) ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบางสิ่งบางอย่าง เช่น ลักษณะของการกระทำ ความก้าวหน้าของสิ่งต่าง ๆ ผลของกระบวนการ กิจกรรมหรือคำแนะนำที่ส่งกลับให้แก่บุคคลผู้กระทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

Rink (1992) ได้ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นการให้ข้อมูลขณะปฏิบัติและหลังปฏิบัติกิจกรรมซึ่งทำได้หลายรูปแบบ การให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติกิจกรรมได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นแรงเสริมก่อให้เกิดความพยายามในการจะฝึกทักษะให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

สุรพงศ์ พรหมชา (2553) ให้ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นการทำให้ผู้เรียนรู้ ในสิ่งที่ตนเองกำลังปฏิบัติ ทั้งในส่วนที่ดีและข้อบกพร่องในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการที่ทำให้ปฏิบัติทักษะได้ถูกต้องนั้นควรให้คำแนะนำด้วยคำพูดหรือสาธิตท่าทางให้เห็นจึงจะส่งผลทำให้การปฏิบัติกิจกรรมครั้งต่อไปพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

Sherman (1994) กล่าวถึงความหมายของข้อมูลย้อนกลับได้สรุปได้ว่า ข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลได้กระทำซึ่งข้อมูลนี้บอกให้ทราบว่ามีสิ่งเหล่านั้นดีหรือประสบความสำเร็จอย่างไร เช่น ผู้เขียนตำราต้องการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ที่ใช้ตำราของเขา นอกจากนี้ข้อมูลย้อนกลับยังเป็นการสะท้อนหรือการตอบสนองจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลได้กระทำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นั้นประเมินและปรับปรุงการแสดงออกของบุคคลนั้นในอนาคต

Kulhavy and Wager (1993) ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับได้ 3 มุมมอง อันดับแรก ข้อมูลย้อนกลับในมุมมองของการให้แรงกระตุ้น เช่น การยกย่องเป็นตัวกระตุ้นในการเพิ่มพฤติกรรมโดยทั่วไป (ได้แก่ การเขียนหรือกิจกรรมการปรับปรุงแก้ไขโดยรวม) มุมมองที่สองข้อมูลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง อาจเป็นการให้รางวัลหรือการลงโทษตามพฤติกรรม มุมมองที่สามข้อมูลย้อนกลับอาจประกอบด้วยข้อมูลที่ผู้เรียนใช้ในการเปลี่ยนแปลงความสามารถตามคำแนะนำที่มีความเฉพาะ

Narciss (2008) ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นข้อมูลตอบกลับทั้งหมดที่เตรียมให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทางการเรียนหรือความสามารถของผู้เรียน มีความแตกต่างระหว่างแหล่งข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก (ได้แก่ เพื่อนหรือครู) และจากข้อมูลย้อนกลับจากภายใน (ผู้เรียน) โดยข้อมูลย้อนกลับจะมีผลที่ตีมากต่อการเรียนรู้ในสภาพการณ์ที่มีความแน่นอน อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดอาจไม่มีหรือเป็นไปในทางลบขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในการจัดการเรียนการสอน

Mory (2003) กล่าวถึงความหมายของข้อมูลย้อนกลับไว้ 4 มุมมอง ในการสนับสนุนการเรียนรู้ มุมมองแรก ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อเพิ่มอัตราการตอบสนองหรือความถูกต้อง มุมมองที่สอง ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวเสริมแรงที่เชื่อมโยงการตอบสนองอย่างอัตโนมัติกับการกระตุ้น

เดิม (เน้นที่การตอบสนองที่ถูกต้อง) มุมมองที่สาม ข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูล que ผู้เรียนสามารถใช้ตรวจสอบความสมเหตุสมผลหรือเปลี่ยนแปลงการตอบสนองเดิม (เน้นที่การตอบสนองความผิดพลาด) มุมมอง สุดท้ายข้อมูลย้อนกลับเป็นการจัดเตรียมคำแนะนำเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียน สร้างโครงสร้างภายในและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง

Kluger and DeNisi (1996) กล่าวว่าถึงความหมายของข้อมูลย้อนกลับว่าเป็นเสมือนการกระทำจากตัวแทนภายนอกในการเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบางแง่มุมของผลการปฏิบัติงาน ในชั้นเรียนส่วนมากผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ความสำเร็จหรือทัศนคติเกี่ยวกับงานที่กำลังเรียนรู้ ข้อมูลย้อนกลับโดยทั่วไปอาจประกอบด้วย การวิจารณ์และคำแนะนำที่มีโครงสร้าง แต่สามารถเป็นพฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและชมเชยได้ด้วย

สรุปได้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง เป็นการให้ข้อมูลต่อนักเรียนเพื่อสะท้อนให้ทราบถึงผลของการกระทำ ผลของกระบวนการหรือกิจกรรม ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมหรือหลังปฏิบัติกิจกรรม เป็นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าของสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่อง การปฏิบัติกิจกรรมให้ดีขึ้น และเป็นการเสริมแรงที่ก่อให้เกิดความมั่นใจและความพยายามที่จะฝึกทักษะให้ดียิ่งขึ้น จนผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จ

3.2 ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Hattie (2011) ได้รวบรวมผลงานวิจัยมาทำการสังเคราะห์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง (ปัจจัยที่มีค่า Effect Size มากกว่าค่าเฉลี่ย 0.4 ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่า Effect Size สูงถึง 0.75) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบริบทของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับจะให้แกผู้เรียนภายหลังจากที่ได้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ในครั้งแรก เมื่อได้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนในมิติความรู้อื่นๆ ต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปแล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อชี้แจงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น Kulhavy and Wager (1993) นอกจากนี้ Hattie and Timperley (2007) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นการให้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อลดความแตกต่างระหว่างความรู้ ความเข้าใจในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ต้องการให้เกิด (Discrepancy between current and desired understanding) ทั้งนี้ผู้เรียนก็มีหลายวิธีการที่จะลดความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่าง

สภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้เรียนจะมีความพยายามมากขึ้นถ้าความพยายามเหล่านั้นเป็นการแก้ปัญหาหรืองานที่มีความท้าทายหรือเป็นประสบการณ์ที่ยากขึ้น ซึ่งจะดีกว่าเป็นความพยายามที่ทำให้ทำงานในจำนวนครั้งที่มากขึ้น โดยความพยายามของผู้เรียนจะมากขึ้นหากมีเป้าหมายที่คาดหวังไว้ชัดเจน Kluger and De Nisi (1996) ผู้เรียนยังสามารถพัฒนาทักษะในการติดตามข้อผิดพลาดของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับของตนเองเพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้นักเรียนยังสามารถแสวงหากลยุทธ์ที่ดีขึ้นเพื่อให้งาน หรือการเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อผู้เรียนจะสามารถแก้ปัญหาหรือใช้ความถนัดที่มีในการกำกับดูแลตนเอง

สมชัย รัตนทองคำ (2556) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญ ในทางจิตวิทยา ถือว่าการที่นักเรียนได้รับรู้ความก้าวหน้าของผลงานของตนเองนั้นเป็นการเสริมแรงอย่างหนึ่ง ดังนั้นเมื่อนักเรียนได้แสดงพฤติกรรม ผู้สอนต้องมีการตอบสนองให้ผู้เรียนได้รับรู้ว่าพฤติกรรมของตนนั้นเป็นอย่างไร ถูกต้องมากน้อยเพียงใด

Taras (2008 อ้างถึงใน Shute, 2008) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback คือองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ในปัจจุบันข้อมูลย้อนกลับถูกนำมาใช้ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะ นับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจสำหรับการเรียนรู้รวมถึงการส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัชรินทร์ เพชรชู (2539) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเรียนการสอนที่ดีต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการทำกิจกรรมหรือตอบสนองต่อสิ่งเรานั้น ๆ กล่าวคือจะต้องมีการแจ้งผลการเรียนและข้อบกพร่องในการเรียนรู้นั้น ๆ ควบคู่กับการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับก่อให้เกิดกำลังใจต่อผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อ ๆ ไป ในกระบวนการเรียนการสอนจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

ดาวเรือง ลุมทอง (2553) กล่าวว่า การเรียนรู้จะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพราะหากผู้เรียนรู้ว่าการกระทำของเขาถูกต้องก็จะมีเสริมแรงในครั้งต่อไป และหากผู้เรียนทำไม่ถูกก็จะสามารถแก้ไขความเข้าใจผิดนั้นได้ทันทีเพราะพฤติกรรมที่ถูกเสริมแรงจะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลย้อนกลับจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงผลงานตนเอง ข้อมูลย้อนกลับยังเป็นปัจจัยที่ทรงพลังต่อผลสัมฤทธิ์และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้

Taras (2002) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้และงานวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับไม่มีข้อมูลใดจะตั้งอยู่เพียงลำพัง ข้อมูลล้วนประกอบกันเป็นบริบทแห่งการเรียนรู้ซึ่งผู้ใฝ่รู้ทุกคนย่อมต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการเรียนรู้

Dancan (2007) กล่าวว่า ข้อมูลย้อนกลับจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้เรียนที่มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาเพราะจะทำให้ผู้เรียนได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเองที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะพัฒนาและปรับปรุงผลงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับให้สอดคล้องกับนักเรียนเป็นรายบุคคลซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนด้วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553) จะเห็นได้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปโดยทั่วไปมักกล่าวถึงข้อดี ข้อเสียของผลงาน

สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ครูผู้สอนมีบทบาทในการช่วยลดความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างความรู้ ทักษะในปัจจุบันและความรู้ ทักษะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งหมายถึง ครูจะต้องช่วยผู้เรียนในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่มีความชัดเจน (Specific Goal) นั้นจะดีกว่าเป้าหมายที่ไม่มีความเฉพาะ เพราะส่วนใหญ่เน้นไปที่ความสนใจของผู้เรียนและเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนำไปใช้แก้ไขปัญหา มากกว่าเป้าหมายทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจง ดังนั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเสมือนสะพานเชื่อมระหว่างการจัดการเรียนการสอนของครูกับการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับก่อให้เกิดกำลังใจต่อผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไป เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความกระตือรือร้นต่อการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เรียนได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเองที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะพัฒนาและปรับปรุงผลงานไปให้ดียิ่งขึ้น

3.3 ลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การศึกษาลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่เกณฑ์ความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ บอกสิ่งที่ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จและสิ่งที่ต้องปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินเพื่อเรียนรู้หรือประเมินระหว่างเรียนที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแต่ขึ้นอยู่กับบริบทของการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องตรงประเด็น อธิบายผลที่เกิดความจริงและทันเวลา เพื่อผู้เรียนจะได้

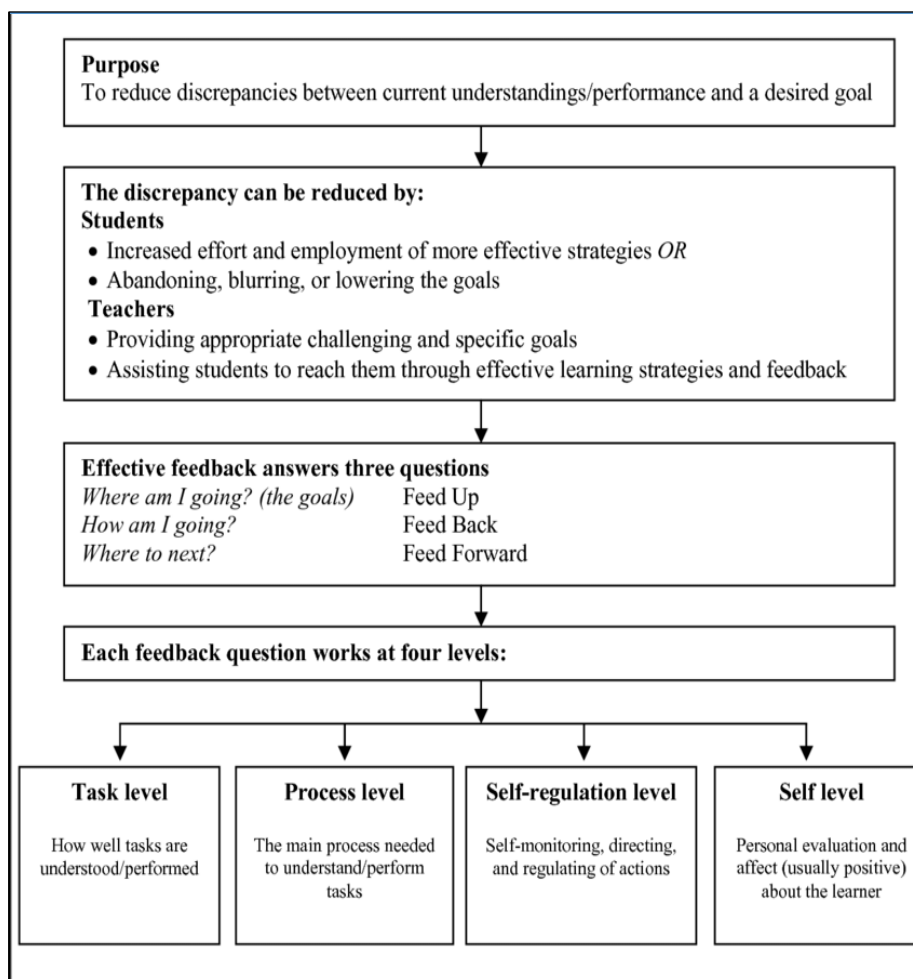
แก้ไขได้ทันทีที่ จะไม่ตัดสินถูก-ผิด แต่จะให้ผู้เรียนเห็นประเด็นตามเกณฑ์แล้วสรุปการปฏิบัติ ของตนเองว่าเป็นอย่างไร ห่างจากเป้าหมายอย่างไรและต้องทำอะไรต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมถึงเพื่อให้ผู้เรียนตระหนักในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนจึงประกอบไปด้วย 3 ลักษณะที่สำคัญคือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) (Hattie & Timperley, 2007)

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพนั้น จะตอบคำถาม 3 คำถาม หรือ 3 ลักษณะสำคัญของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังต่อไปนี้

- 1) ฉันกำลังจะไปไหน (เป้าหมาย) Feed up
- 2) ฉันจะไปอย่างไร Feedback
- 3) ฉันจะไปไหนต่อ Feed Forward

การให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถดำเนินการได้ 4 ระดับ ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับภาระงาน (Task level)
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process level)
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับการกำกับตนเอง (Self Regulation level)
- 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับตนเอง (Self level)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ภาพที่ 2.2 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น
 ที่มา: Hattie & Timperley (2007)

การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนนั้นจะมี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) (Hattie & Timperley, 2007) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) คือ การทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการเรียนรู้และเข้าใจการประเมิน เป็นหนึ่งในขั้นตอนการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุดและเป็นส่วน

ที่จะทำให้ผู้สอนสามารถดึงผู้รับการฝึกสอนให้เป็นหนึ่งในผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเริ่มนั้นเพราะแรงจูงใจสำหรับแต่ละคนย่อมแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ

- 1) เป้าหมายชัดเจน – เมื่อผู้รับการพัฒนาเข้าใจอย่างชัดเจนว่าเป้าหมายของสิ่งที่เขากำลังจะเรียนรู้นั้นเพื่ออะไรและรู้ว่าจะได้รับการประเมินอย่างไรจากผู้สอน
- 2) ความเกี่ยวข้อง – เมื่อผู้รับการพัฒนาคิดว่าเป้าหมายการเรียนรู้และการประเมินนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่าที่จะเรียนรู้
- 3) ศักยภาพที่จะสำเร็จ – เมื่อผู้รับการพัฒนาเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะเรียนรู้และผ่านการประเมินได้ด้วยดีและประสบความสำเร็จ

โดยที่ทั้งหมดนี้คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนาศึกษาการเรียนรู้ อย่างกระตือรือร้นมากขึ้นและการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้สำหรับตนเอง

การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อคิดเห็นและคำชี้แนะที่ผู้สอนจะให้ผู้เรียนเมื่อผ่านไปในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นการประเมินในระดับหนึ่งถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อมาถึงระยะเวลานั้น รวมถึงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแก้ไขของผู้เรียนและเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการเรียนรู้ต่อ ๆ ไปของผู้เรียนนั้นจะสำเร็จ

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) คือ กระบวนการที่ผู้สอนจะให้คำแนะนำผู้เรียน เพื่อชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ที่จะหาคำตอบได้ด้วยตนเองเมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความเข้าใจผิดในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จและความมั่นใจว่าผู้เรียนสามารถทำได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวรวมถึง

- 1) การใช้คำถามที่มีประสิทธิภาพในการที่จะตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนและยังสามารถใช้การถาม-ตอบ อย่างรวดเร็วเพื่อหาความเข้าใจที่แท้จริงของผู้เรียน
- 2) การใช้คำแนะนำ หรือการบอกใบ้ผู้เรียนให้เห็นถึงสิ่งที่ควรให้ความสนใจเพื่อแก้ไขความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงข้อมูลหรือเนื้อหาที่ควรจะศึกษาเพิ่มโดยมิได้บอกคำตอบกับผู้เรียนโดยตรงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการที่ผู้เรียนสูญเสียความสามารถที่จะหาคำตอบได้ด้วยตนเองและพึ่งพาการได้คำตอบจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว
- 3) การอธิบายโดยตรง หากการใช้คำถาม การถามตอบอย่างรวดเร็วหรือการให้คำแนะนำยังไม่เกิดผล จำเป็นจะต้องใช้การอธิบายโดยตรงที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจมากขึ้นว่าจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง

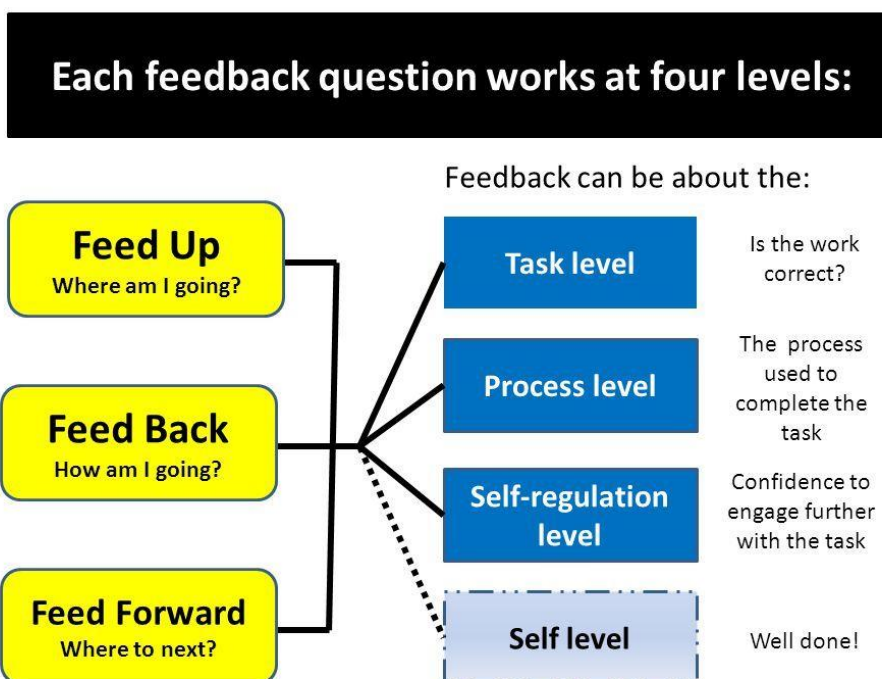
Feed-Up, Feedback, และ Feed-forward ทั้ง 3 ลักษณะนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างระบบการประเมินผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ Feed-Up คือ การริเริ่ม

ที่จะทำให้ผู้เรียนเข้ามาเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยมีแรงจูงใจเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ และการทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ นั้น ๆ หากผู้เรียนไม่เข้าใจในจุดประสงค์ของการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ก็จะไม่ได้พยายามอย่างที่สุดในกระบวนการการเรียนรู้ เนื่องจากไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้เรียนจะขาดแรงจูงใจและมองไม่เห็นว่าการเรียนรู้นั้นเกี่ยวข้องกับผู้เรียนหรือก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างไรและจากนั้นจึงจะเกิดการ Feedback จากผู้สอนในสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไป เป็นความคิดเห็นและการชี้แนะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ เพราะหากผู้เรียนไม่ได้รับการประเมิน ผู้เรียนจะเกิดความไม่แน่ใจว่าทำได้ดีหรือไม่และตีความเองว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นดีแล้ว ผู้เรียนจะไม่แก้ไขในระหว่างกระบวนการการเรียนรู้และการ Feed-Forward เป็นกระบวนการเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนตัวแปร เปลี่ยนกระบวนการคิดเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ที่จะแก้ไขความเข้าใจหรือความผิดพลาดจากผิดเป็นถูกด้วยตนเองและเป็นความสามารถที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดในชีวิตในอนาคตอย่างยั่งยืน เพราะมีความสามารถและความมั่นใจนี้อยู่ หากผู้สอนไม่วางแผนการสอนบนพื้นฐานของความสามารถของผู้เรียน ความเข้าใจผิด ๆ ก็เกิดขึ้น ความผิดพลาดจะถูกมองข้ามและจะมีช่องว่างในการเรียนรู้

การให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถดำเนินการได้ 4 ระดับ

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับภาระงาน (Task level) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานนั้น ๆ ว่าผู้เรียนนั้นทำได้ดีแค่ไหน จุดที่ทำได้ถูกต้องหรือผิดและชี้แนะในสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่ม
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process level) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ใช้ในการทำภาระงานนั้น ๆ เมื่อผู้สอนเข้าใจถึงกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จะสามารถให้ข้อคิดเห็นและคำชี้แนะถึงกระบวนการเหล่านั้น
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตนเองและการจัดการตนเองของผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ที่จะประเมินความสามารถ ความรู้ กลยุทธ์การเรียนรู้และความสำเร็จของตนเอง ซึ่งจะสามารถทำได้โดยการมีวินัยในพฤติกรรมและการกระทำของตนเองในการที่จะทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับตนเอง (Self level) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนเอง ซึ่งข้อคิดเห็นและการชี้แนะนี้จะเป็ประโยชน์ก็ต่อเมื่อมันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความพยายามของตัวผู้เรียนเอง ความสนใจ การเข้าร่วมและประสิทธิภาพของผู้เรียน



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ที่มา: Hattie & Timperley (2007)

เมื่อพิจารณาภาพดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นถึงวิธีการที่ชัดเจนในเรื่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ควรจะต้องเกิดขึ้นทั้ง 3 ลักษณะ คือ การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถดำเนินการได้ 4 ระดับ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับภาระงาน (Task) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับตนเอง (Self) รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้แก้ไขได้ทันท่วงทีให้นักเรียนสามารถเห็นประเด็นตามเกณฑ์แล้วสรุปการปฏิบัติของตนเองว่าดีเป็นอย่างไร ห่างจากเป้าหมายอย่างไร และจะต้องทำอะไรต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของข้อมูลย้อนกลับจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Timing) จำนวนข้อมูลย้อนกลับ (Amount) วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mode) และกลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Audience) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยองค์ประกอบของข้อมูลย้อนกลับทั้ง 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้ (Brookhart, 2008; Eggen & Timmers, 2012)

1) เวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Timing)

ช่วงเวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับต้องดำเนินการให้ทันกับการแก้ไขผู้เรียนหากให้ข้อมูลย้อนกลับในระยะเวลาที่ช้าเกินไปจะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายในการเรียนรู้ ช่วงเวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้เรียนไม่ควรมีระยะเวลาเกินกว่า 2 สัปดาห์ หลังจากที่ผู้เรียนได้ทำการทดสอบหรือได้ทำภาระงาน/ชิ้นงานนั้นไปแล้ว ทั้งนี้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่นักเรียน ควรเป็นการสะท้อนผลที่เป็นจริงและสะท้อนผลสิ่งที่ผู้เรียนเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือเข้าใจผิดพลาดจากองค์ความรู้

2) จำนวนข้อมูลย้อนกลับ (Amount)

ข้อมูลย้อนกลับจะให้กลับไปสู่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพจะต้องมีจำนวนไม่มากหรือน้อยเกินไปจนทำให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ ครูผู้สอนควรเลือกจุดที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญ ๆ ประมาณ 2-3 จุดเพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูผู้สอนควรให้ข้อมูลย้อนกลับในส่วนที่เป็นจุดแข็งของผู้เรียนในปริมาณที่ใกล้เคียงกับจุดที่ควรพัฒนาของผู้เรียน โดยสิ่งที่ครูผู้สอนไม่ควรปฏิบัติอย่างยิ่งคือให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้เรียนเฉพาะชิ้นงาน/ภาระงานที่ผู้เรียนทำได้ไม่ดีเพียงอย่างเดียว ครูผู้สอนต้องพยายามมองหาจุดเด่นจุดแข็งของผู้เรียนให้ได้เพื่อเป็นการให้กำลังใจกับผู้เรียนในการพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

3) วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mode)

ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนด้วยวิธีการสื่อสารให้ผู้เรียนเข้าใจและรับรู้สิ่งที่ครูต้องการสื่อสารได้ง่ายเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง เช่น ผู้เรียนที่ไม่ชอบอ่านหรือมีปัญหาในการอ่านจับใจความควรให้ข้อมูลย้อนกลับโดยวิธีการพูดแก่ผู้เรียนซึ่งถ้าครูผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยวิธีการเขียนกับผู้เรียนกลุ่มนี้ข้อมูลย้อนกลับก็จะไม่เกิดประโยชน์กับตัวผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนความถนัดและความสนใจของผู้เรียนก่อนให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่ครูผู้สอนสะท้อนสู่ผู้เรียนจะเกิดประโยชน์กับตัวผู้เรียนสูงสุด

4) กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Audience)

ครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจในตัวผู้เรียนและกลวิธีในการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เรียนเพื่อคุณภาพของข้อมูลย้อนกลับจะได้เกิดกับตัวผู้เรียนอย่างสูงสุด ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องทำการพิจารณาว่าข้อมูลย้อนกลับใดที่ควรจะต้องนำเสนอให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือข้อมูลย้อนกลับประเภทใดที่ควรจะนำเสนอให้แก่ผู้เรียนรับทราบในรูปแบบของกลุ่ม เช่น ครูผู้สอนต้องการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลในเรื่องเดียวกันที่มีความเหมือนหรือมีความคล้ายกันกับผู้เรียนเป็นจำนวนหลาย ๆ คนนั้น ครูผู้สอนควรจะปรับเปลี่ยนวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับมานำเสนอให้ผู้เรียนได้รับทราบในรูปแบบของกลุ่มจะมีความเหมาะสมมากกว่า หรือในกรณีที่ครูต้องการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แต่ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนต่อคนนั้นใช้เวลามากก็จะทำให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากจะเรียนรู้หรือเกิดอคติกับนักเรียนคนนั้นไป

3.4 รูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถจำแนกออกเป็นรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจัดกลุ่มของรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่จำแนกตาม 1) ผลต่อแรงจูงใจ 2) ระยะเวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับ 3) ความซับซ้อนของข้อมูลย้อนกลับ และ 4) รูปแบบการนำเสนอของการให้ข้อมูล จากเกณฑ์ในการจำแนกรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถจัดกลุ่มรูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับได้ 4 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีผลต่อแรงจูงใจ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อจำแนกตามรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีผลต่อแรงจูงใจ สามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบจูงใจหรือเสริมแรง (Motivational Feedback) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบ (Negative Feedback) โดยแต่ละประเภทมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.4.1.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบจูงใจหรือเสริมแรง (Motivational Feedback)

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบจูงใจหรือเสริมแรงของ Cohen (1985) ได้ให้ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบจูงใจ เสริมแรงว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบการชมเชย หรือการให้รางวัลเพื่อเสริมแรงให้

ผู้เรียนเกิดความคงทนในการจำและสร้างกำลังใจในการเรียนลำดับต่อไป การให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะนี้ไม่มีการลงโทษต่อคำตอบที่ผิด

3.4.1.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวก มีความแตกต่างจากการพูดชื่นชม (Praise) หรือคำชม เนื่องจากคำชื่นชมเป็นการพูดชื่นชมแต่ไม่ได้บอกถึงจุดดีหรือพฤติกรรมที่กระทำว่าดีอย่างไร แต่เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับว่ามีพฤติกรรมที่ดีอย่างไร สิ่งใดเป็นการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องควรที่จะให้อย่างต่อเนื่องและชัดเจนแต่ถ้าหากผู้สอนไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกแก่ผู้เรียน อาจส่งผลให้พฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพราะไม่ทราบว่า เป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมหรือท้อแท้หมดกำลังใจในการปฏิบัติ เนื่องจากทำแล้วไม่มีใครรับรู้ ไม่มีใครเห็นหรือไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมนั้น ๆ สมควรกระทำหรือไม่

3.4.1.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบ (Negative Feedback)

จกสรรณ มุสิกทอง (2556) ได้ให้ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบ (Negative Feedback) ว่าเป็นการอธิบายพฤติกรรมตัวบุคคลที่จำเพาะเจาะจงว่าผู้เรียนทำเรื่องนั้น ๆ เพียงอย่างเดียวมิใช่ตัวตนของนักเรียน พร้อมทั้งบอกแนวทางที่จำเพาะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นไม่ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบแตกต่างจากการตำหนิหรือดุ ซึ่งการตำหนิ (Criticism) เป็นการพูดที่ตำหนิตัวบุคคลโดยที่ไม่บอกทางออกแก่ผู้เรียนว่าต้องไปปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ทำให้ผู้เรียนสูญเสียความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบก็จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องคงอยู่ต่อไป ผู้เรียนจะไม่ทราบถึงข้อบกพร่องและเกิดความเข้าใจผิดว่าสิ่งที่ปฏิบัติ คือ สิ่งที่ต้อง

กล่าวได้ว่ารูปแบบการให้ข้อมูลที่แตกต่างกันทั้ง 3 รูปแบบที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 รูปแบบ ต่างก็เป็นเหตุที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรมที่สูงขึ้นกว่าก่อนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (สุชาภา คล้ายมณี, 2558)

3.4.2 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับจำแนกตามระยะเวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ในการนี้ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อจำแนกตามระยะเวลาการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในภายหลัง/การให้ข้อมูลย้อนกลับล่าช้า (Delayed Feedback) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (Immediate feedback) โดยแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.2.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับในภายหลัง/การให้ข้อมูลย้อนกลับล่าช้า (Delayed Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับในภายหลัง/การให้ข้อมูลย้อนกลับล่าช้า (Delayed Feedback) คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากที่นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมหรือตอบคำถามครบ (Sinhaa, & Glassa, 2015) ขณะที่ Iron (2008) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับประเภทนี้มีผลเท่ากับการไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

3.4.2.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (Immediate feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (Immediate feedback) คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังทันที (Sinhaa, & Glassa, 2015) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีหลังจากการตอบข้อสอบ การเขียนบรรยาย การพูด เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดจนทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองในความรู้ที่ได้เรียนไป

3.4.3 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับจำแนกตามความซับซ้อนของข้อมูลย้อนกลับ

Clariana and Koul (2005) จำแนกข้อมูลย้อนกลับเป็น 2 ประเภท โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ 1) ข้อมูลย้อนกลับแบบให้การยืนยัน (verified feedback) ซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีความซับซ้อนต่ำ และ 2) ข้อมูลย้อนกลับแบบอธิบายรายละเอียด (elaborated feedback) ซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีความซับซ้อนมาก ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ข้อมูลย้อนกลับแบบให้การยืนยัน

ข้อมูลย้อนกลับที่ให้ผู้เรียนทราบเกี่ยวกับความถูกต้องของคำตอบ โดยข้อมูลย้อนกลับแบบยืนยันแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1.1 ข้อมูลย้อนกลับแบบบอกการกระทำ (Knowledge of response feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกให้ผู้เรียนทราบว่าคำตอบของผู้เรียนเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด ถ้าผิดก็เฉลยคำตอบ

1.2 ข้อมูลย้อนกลับแบบบอกความถูกต้อง (Knowledge of correct response feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกให้ผู้เรียนทราบว่าคำตอบของนักเรียนเป็นคำตอบที่ถูกต้องหรือผิดพร้อมทั้งบอกแนวทางที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน

1.3 ข้อมูลย้อนกลับแบบให้ตอบหลายครั้ง (try-again feedback or multiple-try feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับแบบที่ให้ผู้เรียนทราบว่าคำตอบของผู้เรียนเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด หากเป็นคำตอบที่ผิดจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตอบคำถามใหม่ตั้งแต่ 1 ครั้งขึ้นไป

1.4 ข้อมูลย้อนกลับแบบตอบจนกระทั่งถูก (answer-until-correct feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกให้ผู้เรียนทราบว่าคำตอบของนักเรียนเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด หากเป็นคำตอบที่ผิดจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตอบคำถามจนกระทั่งตอบคำถามได้ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลย้อนกลับแบบตอบจนกระทั่งถูกเป็นข้อมูลย้อนกลับที่รวมข้อมูลย้อนกลับแบบบอกผลการกระทำและข้อมูลย้อนกลับแบบให้ตอบหลายครั้งเข้าด้วยกัน

1.5 ข้อมูลย้อนกลับแบบบอกข้อผิดพลาด (error-flagging feedback or location of mistakes feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกให้ผู้เรียนทราบถึงข้อผิดพลาดในการหาคำตอบ โดยไม่บอกคำตอบที่ถูกต้อง

2) ข้อมูลย้อนกลับแบบอธิบายรายละเอียด

คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกให้นักเรียนทราบว่าคำตอบของนักเรียนเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด พร้อมทั้งให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อชี้แนะให้นักเรียนคิดหาคำตอบได้ถูกต้อง ข้อมูลย้อนกลับอธิบายรายละเอียดแบ่งเป็น 6 ประเภท ดังนี้

2.1 ข้อมูลย้อนกลับแบบแยกแยะคุณลักษณะ (attribute-isolation feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบ พร้อมทั้งแสดงคุณลักษณะหลักของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด

2.2 ข้อมูลย้อนกลับแบบอธิบายผลการตอบ (response-contingent feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบ พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลของคำตอบที่ถูกและอธิบายเหตุผลของคำตอบที่ผิด

2.3 ข้อมูลย้อนกลับแบบเสนอเอกสารให้ศึกษาเพิ่มเติม (topic-contingent feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบ พร้อมทั้งแสดงเอกสารที่มีคำตอบที่ถูกต้องให้ผู้เรียนศึกษาโดยผู้เรียนจะต้องใช้ความสามารถของตนเองในการค้นหาคำตอบที่ถูกต้อง

2.4 ข้อมูลย้อนกลับแบบบอกความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (bug-related feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบ พร้อมทั้งอธิบายเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนของผู้เรียนซึ่งได้มาจากการวินิจฉัยข้อผิดพลาดในการตอบคำถามของผู้เรียน

2.5 ข้อมูลย้อนกลับแบบให้คำชี้แนะหรือข้อมูลย้อนกลับแบบกระตุ้น (hints/cues/ prompts) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบ พร้อมทั้งให้คำชี้แนะแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับทิศทางในการหาคำตอบที่ถูกต้อง เช่น การแสดงตัวอย่างงาน (worked-out example) การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ลองทำ ควรกระตุ้นด้วยการอนุมาน (inference-prompt) เป็นการบอกให้ผู้เรียนทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำโดยใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดความคิดเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์

กับสถานการณ์และการกระตุ้นให้ติดตาม (monitoring-prompt) เป็นการใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนตรวจสอบความเข้าใจในคำถาม

2.6 การให้ความรู้ (informative tutoring) คือ ข้อมูลย้อนกลับที่บอกผลการตอบพร้อมทั้งบอกให้ผู้เรียนทราบถึงข้อผิดพลาดในการหาคำตอบ ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับกลยุทธ์และวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังโดยไม่บอกคำตอบที่ถูกต้อง

3.4.4 รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับจำแนกตามการนำเสนอของการให้ข้อมูล

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อจำแนกตามการนำเสนอของการให้ข้อมูลสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การเขียน (Written Feedback) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การพูด (Oral Feedback/Verbal Feedback) โดยแต่ละประเภทมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.4.4.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การเขียน (Written Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การเขียน (Written Feedback) คือ วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบประเพณีนิยม ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การเขียนช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการเขียนนั้น ยังเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับข้อผิดพลาดทางภาษาโดยใช้วิธีการเขียน การวงกลม การขีดเส้นใต้หรือการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อชี้แจงให้เห็นตำแหน่งที่ผิด ทั้งนี้ครูควรทราบถึงภูมิหลังและพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการเขียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น (Han & Hyland, 2015)

3.4.4.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การพูด (Oral Feedback/Verbal Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการพูด (Oral Feedback/Verbal Feedback) คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนโดยใช้วิธีการพูดออกมา เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ประโยคที่ผู้เรียนได้พูดออกมาซึ่งส่วนใหญ่ใช้ในการประเมินและการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ

จากรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำเสนอข้างต้นสรุปสาระสำคัญของรูปแบบที่นำไปใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังนั้นรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับจึงควรเป็นรูปแบบที่มีผลต่อแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็น การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเสริมแรง การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกและการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบที่ส่งผลต่อการปรับปรุงและการพัฒนาให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับควรเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่

เหมาะสมไม่ล่าช้าจนเกินไปและการให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถทำได้ทั้งผ่านการเขียนและการพูด เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3.5 หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ผู้สอนควรเข้าใจ ในหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าให้ไปเพื่ออะไร ในสถานการณ์ที่ต่างออกไปหากผู้สอนซึ่งเป็นผู้ให้ ข้อมูลย้อนกลับมีความเข้าใจในเรื่องหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับเชื่อได้ว่าผู้เรียนย่อมได้รับข้อมูล ย้อนกลับในแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการเรียน

Tuckman (1976) ได้ให้หลักการของข้อมูลย้อนกลับไว้ ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องให้ในรูปของพฤติกรรมหรือลักษณะที่เป็นรูปธรรม
- 2) ข้อมูลย้อนกลับที่จะให้ต้องชัดเจน บ่งชี้ถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้รับไม่สามารถ ปฏิเสธ
- 3) ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับต้องเป็นที่เชื่อถือและได้รับการยอมรับในแง่ของการมีความตั้งใจ ในการให้ข้อมูล
- 4) ผู้รับข้อมูลย้อนกลับจะต้องมีความคาดหวังอยู่ในใจว่าพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของเขา อยู่ในลักษณะอย่างไร
- 5) ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องตระหนักว่าบุคคลอื่นตั้งความคาดหวังในตัวเขาไว้เช่นไร
- 6) ผู้รับข้อมูลย้อนกลับจะต้องยืนยันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสำหรับตนเอง ได้อย่างชัดเจน
- 7) ข้อมูลย้อนกลับต้องทำให้เกิดความวิตกกังวลด้วยเพื่อเป็นแรงจูงใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพราะหากผู้ได้รับข้อมูลย้อนกลับได้รับข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองเสมอไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก็จะไม่เกิดขึ้น
- 8) ต้องทำให้เห็นว่าข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้รับจะต้องยอมรับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ
- 9) ต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับข้อมูลย้อนกลับ
- 10) สำหรับประโยชน์ของกลุ่มจากการให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันเพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คนอื่นนั้นย่อมพัฒนา ตนเองไปด้วย

Clifford (1981) ได้สรุปหลักการทั่วไปของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งจูงใจในการเรียนแก่นักเรียน
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงการกระทำของตนเองให้ดีขึ้น
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะจำเพาะเจาะจง จะทำให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนได้ดี

ดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะการให้รายละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกของการเรียนรู้ในสิ่งที่มีความซับซ้อนมาก

- 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับควรให้ตรงต่อเวลา
- 5) การลดการให้ข้อมูลย้อนกลับมีผลทำให้ผู้เรียนเริ่มปฏิเสธการเรียนรู้อย่างขึ้น
- 6) เมื่อไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจะพยายามใช้วิธีการอื่นแทน เช่น ดูผลงานเพื่อนแล้ว

ตัดสินใจด้วยตนเอง

Iron (2008) กล่าวถึงหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) เป้าหมายการประเมินชัดเจนและนักเรียนเข้าใจตรงกัน
- 2) ข้อมูลย้อนกลับสามารถวัดสถานะการเรียนรู้ของนักเรียนได้
- 3) ข้อมูลควรเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สถานการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายการประเมิน

การประเมิน

- 4) ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนควรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการแนะนำให้นักเรียน

เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์ (2552) ได้ระบุหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับไว้ ดังนี้

1) ข้อมูลชัดเจน (Clear information) ข้อมูลที่ครูให้แก่ นักเรียนต้องบรรยายพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้เรียนอย่างชัดเจนว่านักเรียนทำอะไรได้ ทำอะไรไม่เหมาะสม โดยเน้นว่าควรเป็นข้อมูลที่ครูมั่นใจว่าถูกต้อง

2) มีเป้าหมายที่ทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับ (mutually agreed upon goals) ครูควรเริ่มต้นโดยการแจ้งให้ผู้เรียนรับทราบอย่างชัดเจนว่าสิ่งที่กำลังจะบอกนั้นเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อที่จะให้เขาเกิดการปรับปรุงพัฒนาแล้วสำรวจว่าผู้เรียนที่กำลังรับข้อมูลย้อนกลับอยู่นั้น มีเป้าหมายหรือความคาดหวังอะไรจากการเรียนหรือการปฏิบัติงาน

3) นักเรียนมีบทบาทชัดเจนในกระบวนการ (active role of learners in the process) หลักการข้อนี้มีความสำคัญ ผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับควรมีโอกาสที่จะแสดงการประเมินตนเองว่าพฤติกรรมหรือระดับความสามารถของนักเรียนนั้นเหมาะสมหรือไม่ในมุมมองของผู้เรียน นอกจากนี้เมื่ออาจารย์ได้ชี้แนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้แก่ผู้เรียนแล้ว อาจารย์ควรเปิดโอกาสให้

ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นว่าผู้เรียนเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร มีแนวทางในการพัฒนาในส่วนใด ที่ผู้เรียนคิดว่าน่าจะดำเนินการก่อนแนวทางในการพัฒนาในด้านใดที่เขาคิดว่าไม่สามารถทำได้

4) ทำด้วยเจตนาดี อารมณ์เป็นกลาง ตั้งใจจะช่วยเหลือผู้เรียน (positive affect, empathy, and support) ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในขณะที่ไม่อารมณ์โกรธ มีเจตนาที่ดีที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสม ที่สำคัญคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนต้องทำโดยไม่มี การตัดสินว่านักเรียนคนนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด แต่เน้นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้เรียนคนนั้น ๆ ว่าพฤติกรรมใดดี พฤติกรรมใดควรปรับปรุง

ดังนั้นหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นข้อมูลที่แท้จริงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ตรงต่อเวลา ให้ข้อมูลย้อนกลับในทันที มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การให้ข้อมูลย้อนกลับควรให้ควบคู่กับการเสริมแรงทางบวก ควรอธิบายให้บุคคลเห็นความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีการปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนเองให้ดีขึ้น

3.6 แนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับจำเป็นต้องอาศัยแนวทางการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากการศึกษาพบว่าได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้

Sullivan and Higgins (1983) ได้นำเสนอแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับคำตอบปากเปล่าในแต่ละสถานการณ์มีวิธีการ ดังนี้
 - 1.1 เมื่อผู้เรียนตอบถูก ควรพูดว่าดี ดีมาก
 - 1.2 เมื่อผู้เรียนตอบผิดหรือไม่ตอบ ควรบอกคำตอบที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนแล้วให้ผู้เรียนกล่าวคำตอบนั้นซ้ำอีกครั้งหนึ่ง
 - 1.3 เมื่อผู้เรียนลังเล ควรเสนอคำตอบให้ผู้เรียนเลือกโดยให้คำตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ แต่ไม่ควรชี้แนะผู้เรียน
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับแบบฝึกหัดหรือรายงาน
 - 2.1 เขียนติชมหรือกระตุ้นผู้เรียน
 - 2.2 ทำเครื่องหมายถูกหรือผิดแล้วคืนให้ผู้เรียนอย่างรวดเร็ว
 - 2.3 ควรตรวจคืนให้ผู้เรียนแล้วทบทวนคำตอบอีกครั้งหนึ่ง สำหรับแบบฝึกที่ง่าย ๆ ควรทบทวนทุกข้อ แต่ถ้าเป็นแบบฝึกที่ยาว ๆ ควรทบทวนเฉพาะส่วนที่สำคัญเท่านั้น

2.4 ครูตรวจหรือบอกคำตอบที่ถูกต้องหลังจากให้ผู้เรียนตรวจ พร้อมทั้งให้ผู้เรียนแก้ไขให้ถูกต้อง

นอกจากนี้แนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะของแบบฝึกเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ดังนั้นในการตรวจแบบฝึกหัดของผู้เรียนแต่ละครั้ง ครูจึงต้องมีหลักในการตรวจแบบฝึกหัดเพื่อให้การตรวจแบบฝึกหัดมีประสิทธิภาพมากที่สุด เบญจวรรณ เลิศเมธากุล (2545) ได้เสนอแนะหลักการตรวจแบบฝึกหัดไว้ดังนี้

- 1) ในการตรวจครูผู้สอนจะต้องค้นให้พบว่า ผลงานของผู้เรียนมีส่วนใดบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุงทั้งด้านการเรียนและการสอน
- 2) การตรวจต้องชี้จุดที่ผู้เรียนบกพร่องให้เห็นได้ชัดเจน เพื่อนักเรียนจะได้แก้ไขปรับปรุงตนเอง คือ ให้นักเรียนทราบว่าผิดตรงจุดใด ผิดอย่างไรและที่ถูกต้องเป็นแบบใด
- 3) ต้องให้กำลังใจแก่ผู้เรียนโดยชมเชยผลงานบ้าง แต่คำชมนั้นจะต้องสื่อความหมายและจะต้องไม่ใช่บ่อยจนนักเรียนเห็นเป็นสิ่งธรรมดา
- 4) ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนได้ทันที
- 5) ต้องใช้เวลาอย่างประหยัดแต่เกิดผลดีทั้งผู้เรียนและครูผู้สอน

Carless (2006) กล่าวถึงแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลชี้แนะและปรับปรุง (feedforward) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานที่ครูผู้สอนประเมิน ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ไม่ควรมีแต่ความคิดเห็นผลงานเท่านั้น แต่ควรมีการแนะนำสิ่งที่ควรกระทำในครั้งต่อไป (Brown, 2007) ข้อมูลชี้แนะเพื่อการปรับปรุง (feedforward) เป็นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงผลงานของนักเรียนในอนาคต โดยไม่กล่าวถึงจุดด้อยในสภาพปัจจุบันมีลักษณะเน้นสิ่งที่ต้องการให้เกิดในอนาคตและไม่กล่าวถึงสิ่งที่เป็นลบที่ผ่านไปแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ Parker and Baughan (2009) ที่พบว่า ผู้มีความรู้สึกลบทางบวกต่อข้อมูลย้อนกลับที่มีการระบุระดับความสำเร็จ และระบุการปรับปรุงในครั้งต่อไป

จกวรรณ มุสิกทอง และพิจิตรา เล็กดำรงกุล (2556) ได้กล่าวถึงแนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้

- 1) ควรชี้แจงให้ผู้เรียนทราบก่อน เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้
- 2) ปรับทัศนคติของผู้เรียนให้มีมุมมองที่ดีต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องธรรมดาในการเรียนและการปฏิบัติงานไม่ควรมองข้อมูลย้อนกลับในแง่ลบ

- 3) ก่อนให้ข้อมูลย้อนกลับควรเริ่มบอกให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า
- 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับควรให้ทันทีหลังจากเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ เพราะหากทิ้งช่วงเวลานานเกินไปผู้เรียนอาจจำเหตุการณ์นั้นไม่ได้ อย่างไรก็ตามไม่ควรเร่งด่วนจนเกินไป ไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ผู้ให้หรือผู้เรียนกำลังเหนื่อยล้า หรือผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อมีอารมณ์ที่ไม่ปกติ
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกสามารถทำได้ทั้งแบบส่วนตัวและแบบเปิดเผย แต่การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบควรให้ผู้เรียนแบบเฉพาะรายบุคคลจะเหมาะสมกว่าการเปิดเผยในที่สาธารณะจนผู้เรียนอับอาย
- 6) ข้อมูลที่จะให้ย้อนกลับ ควรเป็นข้อมูลที่ครูผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับประสบด้วยตนเองหรือเป็นสิ่งที่ครูสังเกตเห็นโดยตรง ไม่ควรเป็นคำบอกเล่าของบุคคลอื่นเพราะอาจมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลหรือเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้เรียน
- 7) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ชี้แจงเหตุการณ์/เหตุผล ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
- 8) ก่อนการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับควรตัดสินใจจากข้อมูลทั้งหมดว่าสิ่งที่ผู้เรียนทำในเรื่องต่าง ๆ ดีตามความคาดหวังหรือเกินความคาดหวังก่อนที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกหรือไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เพื่อที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบหรือยังไม่สามารถระบุได้ชัดเจนจึงยังต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบ
- 9) ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกก่อนให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบเสมอ ในกรณีที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบ ควรพยายามหาข้อดีของผู้เรียนบางประการ เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกนำก่อนเสมอ ซึ่งควรชื่นชมนักเรียนอย่างจริงจังและจริงใจ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิบางคนก็แนะนำว่าไม่จำเป็นที่จะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกก่อนที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบเสมอไป
- 10) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ทำให้ผู้เรียนรู้สึกถึงความหวังดีของครูอาจมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกตามหลังการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบหรือที่เรียกว่า feedback sandwiches
- 11) เมื่อนักเรียนทำดีควรให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพราะเมื่อถึงเวลาที่ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบจะจะสามารถให้ได้ โดยที่ผู้เรียนจะรับรู้ได้ถึงความหวังดีของครูผู้สอน
- 12) เมื่อจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบไม่ควรกล่าวผลด้านลบที่จะเกิดขึ้นจากผู้เรียน จนทำให้การให้ข้อมูลย้อนกลับเจือจางไป ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบเฉพาะเรื่องที่สำคัญที่มีการแก้ไขได้ และไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่แก้ไขไม่ได้และไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบหลายเรื่องในครั้งเดียว
- 13) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรทำอย่างสม่ำเสมอทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกและข้อมูลย้อนกลับเชิงลบ

สรุปได้ว่าแนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องไม่เป็นการสร้างแรงกดดันให้กับผู้เรียนแต่จะต้องเป็นการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดมุมมองความคิดที่ดีต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ล่าช้าจนเกินไป นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรมีความชัดเจนเพื่อให้นักเรียนได้ทราบเทคนิค/วิธีการในการปรับปรุงผลงานและเพื่อสะท้อนให้เห็นแนวทางในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลต่อไป

3.7 การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโต

การให้ข้อมูลย้อนกลับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาชุดความคิดเติบโตสำหรับผู้เรียน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับควรมุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (Immediate) อย่างเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นรูปธรรมที่ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Duckworth, 2016) และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Hildrew, 2018) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่กระตุ้นชุดความคิดเติบโตสามารถทำได้โดยเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนกับจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อช่วยทำให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโตที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Trux, 2018) และครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับที่กระตุ้นชุดความคิดเติบโต เพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโต การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความเฉพาะเจาะจงและสร้างสรรค์ จะทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ช่วยเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและจากการศึกษายังได้มีผู้นำเสนอแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโตสำหรับผู้เรียนไว้ ดังนี้

Dweck (2008) Ricci (2013) ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่พัฒนาชุดความคิดเติบโตนั้น เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการและความพยายามในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดังนี้

- 1) การฟังกระบวนการที่ได้มาของผลลัพธ์จากผู้เรียน
- 2) การให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อสะท้อนการทำงานกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- 3) ผู้สอนจะให้ข้อมูลย้อนกลับโดยเน้นที่กระบวนการและความพยายามของการทำงานและการได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มความพยายามในการเรียนรู้และนำผลป้อนกลับมาใช้ในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ อาจใช้คำชมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการหรือความพยายามก็ได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้นำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง และมีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่เน้นคำชมที่ความฉลาดเนื่องจากจะทำให้ผู้เรียนบางส่วนไม่กล้าที่จะเรียนรู้สิ่งที่ยาก ๆ หรือสิ่งที่ผู้เรียนประเมินแล้วว่าทำไม่สำเร็จ

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มุลินธิยุวสถิรคุณ (2559) ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีที่สามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตได้นั้นต้องตั้งอยู่บนความไว้วางใจระหว่างผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้รับข้อมูลย้อนกลับ ต้องเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตรและผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับนึกถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นหลัก มีหลักการดังนี้

1) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้ผลต้องอาศัยข้อมูลความไว้วางใจระหว่างผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้รับข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้นควรสร้างบรรยากาศของการเป็นมิตรและผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับนึกถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นหลัก

2) เลือกประเด็นที่สำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (ไม่ควรเกิน 2-3 ประเด็น ในแต่ละครั้ง)

3) ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับควรมีเป้าหมายหรือประเด็นที่ชัดเจนว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับอะไร มิใช่เพื่อการตัดสิน (เป็นการให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้ถึงเป้าหมาย มากกว่าการประเมิน ถูก/ผิด/ดี/เลว/ควร/ไม่ควร)

4) ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะ ความตั้งใจ ความพยายามและเป็นรูปธรรม หลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะเฉพาะบุคคลหรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ฉลาด เก่ง เร็ว เป็นต้น

5) ไม่ควรทิ้งเวลาการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังเสร็จกิจกรรมนานเกินไป (ควรให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีหลังกิจกรรม) **พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

6) ควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริมสิ่งที่ทำได้ดีกับสิ่งที่ควรปรับปรุง

7) ไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับหลายประเด็นในครั้งเดียว

8) ใช้วิธีการสื่อสารกับผู้เรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพยายามสนใจในกระบวนการเรียนรู้และไม่ย่อท้อเมื่อยังไม่ถึงเป้าหมาย

9) ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความพยายามโดยการให้คำชมในความพยายามของผู้เรียน

10) ใส่ใจกับกระบวนการทำงานหรือการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่ากระบวนการ (Process) สำคัญกว่าผลลัพธ์ (Outcome)

11) ใช้วิธีการปรับคำพูด เพื่อปรับมุมมองให้ผู้เรียนไม่ย่อท้อแม้ว่ายังไม่ถึงเป้าหมาย โดยการ ใช้ คำว่า “ยัง” (Power of yet)

12) ให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับเพราะหากผู้เรียนทำพฤติกรรมที่ผิดเป็นประจำโดยไม่มีคนบอกสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขจะทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่กับผู้เรียนต่อไป

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มุลินธิยุวสถิรคุณ (2559) ได้นำเสนอแนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมชุดความคิดเติบโตของผู้เรียน โดยมีแนวทางดังนี้

- S (Specific) : เจาะจง
ให้ข้อมูลย้อนกลับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง พร้อมอธิบายว่าสิ่งใดทำได้ดี / สิ่งใดที่ควรพัฒนาต่อไป
- T (Timely) : ทันที
ควรกระทำทันทีเพราะข้อมูลย้อนกลับที่ล่าช้าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของผู้เรียน
- O (Objective) : เป็นรูปธรรมตามเกณฑ์
ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและให้นักเรียนลองตรวจสอบตนเองว่านักเรียนอยู่ระดับใดเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และไม่ควรเทียบกับผู้เรียนคนอื่น
- P (Plan) : วางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนา
โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกว่าจะพัฒนาจุดใดก่อน

Goldberg (2016) ได้นำเสนอแนวทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโตแก่ผู้เรียน ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องมีความเฉพาะเจาะจงเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับควรมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียน
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องไม่ตัดสินแต่ให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเอง
- 4) ไม่ใช้อคติส่วนตัวของผู้สอนในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Mueller and Dweck (1998) ได้นำเสนอแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านคำชมเพื่อพัฒนาชุดความคิดเติบโตโดยสรุปดังนี้

- 1) การชมที่ความพยายามของผู้เรียนซึ่งจะทำให้นักเรียนชอบงานที่ทำทนายถึงแม้จะชมบุคคลอื่นผู้เรียนก็จะนำมาเปรียบกับตนเองและพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาตนเอง สนใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาและพัฒนาตนเองต่อไป

2) การชมที่ความฉลาดจะทำให้ผู้เรียนหลีกเลี่ยงงานที่ยาก ชอบทำงานที่ง่ายและชอบเปรียบเทียบ แข่งขันกับคนอื่นมากกว่าการพยายามพัฒนาตนเองและเมื่อทำผิดจะล้มเลิกในสิ่งที่ทำหรือทำให้แย่ลงกว่าเดิม เมื่อครูชมที่ความฉลาดผู้เรียนจะเข้าใจว่า ความฉลาด หมายถึง การประสบความสำเร็จ ถ้าครูชมที่ความพยายาม หมายถึง ความพยายาม คือ การประสบความสำเร็จ

3) การชมที่ดีควรชมที่กระบวนการไม่เน้นการชมที่ผลลัพธ์ การชมที่เน้นผลลัพธ์ เช่น “เรียงความของเธอได้รางวัลที่ 1 เลย เธอมีพรสวรรค์จริง ๆ นะ” การชมหรือให้ความสนใจที่กระบวนการ เช่น “ครูชอบตัวอย่างในเรียงความนี้มากเลยช่วยเล่าให้ครูฟังหน่อยว่าเพราะอะไรหนูถึงเลือกใช้ตัวอย่างนี้”

4) ครูควรใช้คำว่า “ยัง” และพยายามให้ผู้เรียนใช้คำว่า “ยัง” เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับว่า หนูเขียนภาษาไทยไม่ได้ ให้เปลี่ยนคำพูดการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า หนูยังเขียนภาษาไทยไม่ได้

สรุปได้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ต่างกันออกไป หากครูซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับมีความเข้าใจและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน อย่างไรก็ตามการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุดความคิดเติบโต ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมชุดความคิดเติบโตดังนี้ ครูผู้สอนควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ครูควรชื่นชมการกระทำที่ดีชี้ให้ผู้เรียนเห็นข้อบกพร่องหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมที่ควรปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการพัฒนางานของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

3.8 ประโยชน์ของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถสรุปถึงประโยชน์ของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ได้ดังนี้

Krause, Stark and Mandl (2009) กล่าวว่า ข้อมูลย้อนกลับทำให้ผู้เรียนได้เรียนไปตามความสามารถของตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างชัดเจน ข้อมูลย้อนกลับถูกพิสูจน์แล้วว่ามีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้เรียนที่มีความรู้เพียงเล็กน้อยก่อนเข้ามาร่วมทำการวิจัยและการให้ข้อมูลเพิ่มเติม (elaborated feedback) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสะท้อนข้อมูลของตนเองในขณะนั้น แสดงความรู้ที่มีอยู่ออกมาและผู้สอน จึงควรจัดหาแหล่งข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสมช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเนื้อหาเหล่านั้นและเติมเต็มช่องว่างของความรู้ให้ผู้เรียน

Wigton (1986) กล่าวถึงประโยชน์ของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า ผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ จะเรียนรู้ปฏิบัติงาน ตัดสินใจและเกิดการพัฒนาตนเองได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่เคยได้รับข้อมูลย้อนกลับหรือได้รับไม่สม่ำเสมอ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับสามารถสรุปประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ 11 ประเด็น ดังนี้ (อนงค์ เมธีทักษ์ธรรม, 2555; Attali, 2015, Brookhart, 2008; Hattie & Timperley, 2007)

- 1) ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้เรียนทราบข้อผิดพลาดและเข้าใจความคลาดเคลื่อนของตนเอง
- 3) ผู้เรียนทราบแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและเหตุผลในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น
- 4) ลดช่องว่างระหว่างความเข้าใจของผู้เรียนในปัจจุบันกับความเข้าใจที่ต้องการบรรลุผล
- 5) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายามในการปรับกลยุทธ์การทำงานที่ไม่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
- 6) ช่วยยืนยันความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยในการตัดสินระดับความเข้าใจของนักเรียน
- 7) ผู้เรียนสนใจในการเรียนตลอดเวลาและทราบความก้าวหน้าของตนเอง
- 8) สร้างแรงจูงใจในการเรียน
- 9) ส่งเสริมความสามารถในการกำกับตนเอง
- 10) ผู้เรียนเรียนไปตามความสามารถของตนเอง
- 11) ลดความวิตกกังวลในการเรียน

อย่างไรก็ดี หากข้อมูลย้อนกลับที่ให้ผู้เรียนนั้นไม่มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนลดลงและลดความพยายามในการทำงาน (Hattie & Timperley, 2007)

นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและการเรียนรู้อย่างชัดเจน ช่วยให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติแก้ไขข้อผิดพลาดและความสามารถของตนเอง และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพยายามและตระหนักในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยพบว่า มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า Mindset ไว้หลายคำ คือ มุมมองความคิด กรอบความคิด ชุดความคิด ในการนำเสนอหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่าชุดความคิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิด

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิด สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดได้ดังนี้

Mueller and Dweck (1998) ศึกษาเกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดชุดความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยให้นักเรียนแก้ปัญหาที่ไม่ยาก หลังจากนั้นให้ชมเชยผู้เรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้แก้ปัญหาที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่าผู้เรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถจะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่าตนขาดความสามารถและเมื่อให้แก้ปัญหาในชุดต่อมาปรากฏว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับพบว่า ผู้เรียนมีทัศนคติต่อความยากว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหาในชุดต่อมาก็พบว่าสามารถแก้ปัญหาก็ดีขึ้น

Rheinberg (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับชุดความคิดของครู โดยทำการวัดชุดความคิดของครูใหม่ตอนที่เริ่มเข้าสอนในโรงเรียนปีแรกโดยที่ครูบางคนที่มีชุดความคิดจำกัดจะเชื่อว่า นักเรียนของตนไม่สามารถพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาได้ ทำให้ครูคิดว่าตนก็ไม่สามารถเติมเต็มให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เพราะความฉลาดหรือความสามารถนั้นถูกกำหนดเป็นพื้นฐานของบุคคลไว้แล้ว ขณะที่ครูบางคนที่มีชุดความคิดเติบโตจะเชื่อว่าครูสามารถหล่อหลอมให้นักเรียนมีความสามารถหรือสติปัญญาที่ดีได้เพราะนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยในการศึกษา Rheinberg ได้บันทึกการสังเกตผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตลอดทั้งปี พบว่าครูที่มีชุดความคิดจำกัดทำให้นักเรียนที่ได้เรียนด้วยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำตั้งแต่เริ่มต้นจนจบภาคเรียน แต่ในทางกลับกันครูที่มีชุดความคิดเติบโตสามารถทำให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลางและระดับที่สูงขึ้นได้เมื่อหมดภาคเรียน จึงเป็นการสนับสนุนให้เห็นว่าการพัฒนาให้ผู้มีชุดความคิดได้นั้นต้องเริ่มที่ตัวครูเป็นอันดับแรก

Aronson, Fried and Good (2002) ได้นำเสนอให้เห็นว่าการสอนชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียน โดยสอนว่าการที่ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ สมองจะเกิดการเชื่อมต่อของเซลล์ใหม่ทุกครั้งที่เราเรียนรู้และมากกว่านั้นนักเรียนเหล่านั้นกลายเป็นคนที่เชี่ยวชาญมากขึ้น อีกทั้งรู้สึกตื่นเต้นกับความรู้ที่ว่าความคิดของพวกเขาสามารถมีอิทธิพลกับสมองของตน ผู้เรียนได้แสดง

วิธีการประยุกต์ใช้ชุดความคิดเติบโตกับการเรียน ไม่ว่าจะผู้เรียนจะอยู่ในโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย ที่ยอดเยี่ยม ผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของสมองจะเรียนได้ดีกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับคำแนะนำเรื่องสมอง (กลุ่มควบคุม) ซึ่งนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มควบคุมได้รับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้

Mangels et al. (2006) ได้ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับเซวอนปัญญาที่มีผลต่อการเรียนรู้ผ่านการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (Event-Related Potentials: ERPs) ในนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาปรากฏว่านักศึกษาที่มีชุดความคิดจำกัดมีความกังวลเกี่ยวกับการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ในขณะที่การศึกษาของ Murphy and Dweck (2015) พบว่า ผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญต่อการพยายามหรือการรักษาภาพลักษณ์ของตน แต่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่า

Blackwell, Trzesniewski, and Dweck (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก โดยทีมวิจัยให้นักเรียนแรกเข้า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด จากนั้นแบ่งเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เชื่อว่าความฉลาดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และกลุ่มที่ 2 : เชื่อว่าความฉลาดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ร่วมกับติดตามผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของเด็กทั้ง 2 กลุ่ม เป็นระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 เทอมต้น จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากผลการศึกษาพบว่า เด็กในกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มีความเชื่อแบบชุดความคิดเติบโตนั้นมีผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ในช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 2 เทอมปลาย สูงกว่ากลุ่มที่ชุดความคิดจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเด็กที่มีชุดความคิดเติบโตมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนมากกว่าเด็กที่มีชุดความคิดจำกัด

Murphy and Thomas (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อันตรายของชุดความคิดจำกัด : ผลของทฤษฎีแห่งตน งานวิจัยของสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาจิตวิทยาแสดงให้เห็นความเชื่อของนักศึกษาเกี่ยวกับสติปัญญาของพวกเขาไม่ว่าสติปัญญาจะคงที่หรือเปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ผลกระทบของทฤษฎีกับความสำเร็จในสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ศึกษา ยังไม่ได้รับการตรวจสอบโดยตรง ทฤษฎีแห่งตนได้ แสดงผลจากวิจัย คือ นักเรียนหลายคนที่มีชุดความคิดจำกัด มีแนวโน้มที่จะแสดงถึงการกระทำบางอย่างที่ไม่ถูกต้อง คาดหวังกับความท้าทายอย่างมากและพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลงในระหว่างการเรียนในวิทยาลัย ผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตพร้อมรับความท้าทาย มีการแสดงการตอบสนองที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ รักษาความภาคภูมิใจในตนเองและแก้ปัญหาด้วยความพยายาม

Moser et al. (2011) ศึกษาถึงความใส่ใจกับความผิดพลาดและการปรับตัวด้วยวิธีการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ในนักศึกษาระดับปริญญา พบว่าผู้ที่มีชุดความคิดเติบโตมีการตระหนักและให้ความสนใจกับความผิดพลาด รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองภายหลังจากที่ผิดพลาดได้มากกว่าผู้ที่มีชุดความคิดจำกัด ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ Schoder et al. (2014) ที่ได้ศึกษาผลของชุดความคิดต่อการควบคุมทางปัญญา (Cognitive control) ด้วยการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผลพบว่า กลุ่มที่มีชุดความคิดเติบโตมีความสนใจต่อสิ่งเร้า ในขณะที่กลุ่มที่มีชุดความคิดจำกัดจะสนใจที่ผลลัพธ์ ซึ่งไม่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวแตกต่างจากกลุ่มที่มีชุดความคิดเติบโตที่มีการปรับตัวได้ดีกว่า

King (2012) ได้ทำการศึกษานักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ถึงความเชื่อเกี่ยวกับเขาวนปัญญาของตนว่ามีความสัมพันธ์กับการปรับตัว และสุขภาวะทางจิตของผู้เรียนอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อที่ว่าความสามารถทางเขาวนปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่ความเชื่อที่ว่าเขาวนปัญญาของตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือนักเรียนที่มีชุดความคิดจำกัดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ในขณะที่ผู้เรียนที่มีชุดความคิดเติบโตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แสดงให้เห็นว่าชุดความคิดเติบโตมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสม ขณะที่ชุดความคิดจำกัดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม

Esparza et al. (2014) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด โดยใช้ชื่อวิธีการว่า Brainology รวมถึงการศึกษาของ Paunesku et al. (2015) ที่ใช้ The growth mindset intervention เป็นวิธีการเปลี่ยนชุดความคิดจำกัดให้เป็นชุดความคิดเติบโต ซึ่งวิธีการมีความคล้ายคลึงกับ Brainology มีจุดเด่นค่อนข้างมาก ทั้งประสิทธิภาพของวิธีการและสามารถใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง เนื่องจากมีการพัฒนาให้เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในการเปลี่ยนความเชื่อโดยให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมการทดลองได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานเกี่ยวกับสมอง ความสำคัญของความพยายามและการเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้ระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้นและวิธีการเลือกวิธีการที่จะใช้ชีวิตในการเรียนอย่างองอกงาม ทำให้การปรับชุดความคิดสามารถทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งชุดความคิดที่แตกต่างกันของบุคคล เป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ

Chance (2014) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุดความคิด การกำหนดเป้าหมายและความสุขท่ามกลางนักเรียนวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนชนกลุ่มน้อย พบว่าผู้เรียนที่มีชุดความคิดเติบโตมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ส่วนนักเรียนที่มีชุดความคิดจำกัดมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการท้อถอย หดหนทางในการไปให้ถึงเป้าหมาย

ส่วนผู้เรียนที่มีลักษณะของชุดความคิดเติบโตแสดงจะมีการวางแผนเป้าหมายของงาน โดยไม่ได้ตั้งเป้าหมายที่ความสุขระดับสูงกับความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยยังรายงานถึงผลกระทบของความสำเร็จในด้านวิชาการในระหว่างผู้เรียนที่มีลักษณะชุดความคิดเติบโต ชุดความคิดจำกัด และระดับของความสุขของผู้เรียนตามลำดับ

Aditomo (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตอบสนองของนักศึกษาต่อความล้มเหลวในการเรียน : ชุดความคิดเติบโตเป็นเกราะป้องกันการสูญเสียแรงจูงใจ โดยทำการศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ชุดความคิดเติบโตเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้นักศึกษาที่พบกับความล้มเหลวทางการเรียนสามารถรักษาแรงจูงใจให้กลับมาสู่สภาพปกติได้ โดยทำการศึกษา ทดสอบความคิด ความเชื่อของนักศึกษาแต่ละรูปแบบที่เกี่ยวกับความสามารถ ปัจจัยที่อาจจะมีแนวโน้มแรงจูงใจของนักศึกษาให้ตอบสนองต่อความล้มเหลวได้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การศึกษาวิจัยได้ทำการสำรวจในช่วงการลงทะเบียนในเทอมที่ 2 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยในอินโดนีเซียที่ลงทะเบียนในวิชาสถิติที่มีความท้าทาย โดยเก็บข้อมูลความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิดความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการเรียน (ไม่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อในสติปัญญา) และการตั้งเป้าหมาย โดยเก็บข้อมูลในช่วงเริ่มต้นปีการศึกษา ในขณะที่ข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามที่มีเหตุผลและการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสูญเสียแรงจูงใจจะทำการเก็บหลังจากสอบกลางภาค 1 สัปดาห์และนักศึกษาทราบผลการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่า ตัวบ่งชี้ของชุดความคิดเติบโต เกี่ยวกับความสามารถในวิชาการสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายความเชี่ยวชาญ และความพยายามที่มีเหตุผลเป็นเกราะที่สามารถต้านทานการสูญเสียแรงจูงใจได้เมื่อต้องเผชิญหน้ากับความล้มเหลวในการเรียน

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ระยะที่ 3 การนำระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ระยะที่ 4 การนำเสนอระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ ผลการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูประถมศึกษาหลังเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียน

การสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมของครูพบว่าครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากยิ่งขึ้น

ปวีณา อ่อนใจเอื้อ (2019) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนิสิตสาขาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนจากแบบวัดชุดความคิดเติบโตในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) กลุ่มตัวอย่างมีระดับคะแนนจากแบบวัดในระยะหลังการทดลองและติดตามผลไม่แตกต่างกัน 3) กลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโตต่อการเรียนรู้และการทำงานในสาขาวิชาชีพครู คือ นิสิตคิดว่าความท้าทายของการเรียนและการทำงานในวิชาชีพครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นิสิตกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการเรียน นิสิตมีความพยายามและความทุ่มเทในการเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนิสิตนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการพัฒนาการเรียนของตน

มุกทิศา ออดทน (2561) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาชุดความคิดเติบโตในนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) โปรแกรมการพัฒนาชุดความคิดเติบโต สร้างขึ้นบนหลักการพัฒนาชุดความคิดเติบโตและหลักการที่เน้นการพัฒนาสมองจิตใจและการเรียนรู้ 2) แบบวัดชุดความคิดเป็นแบบประเมินเพื่อดูการเปลี่ยนแปลง โดยข้อคำถามที่วัดเป็นข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ 3) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด โดยข้อคำถามเป็นการประเมินการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมแต่ละครั้ง สิ้นสุดลง ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรมนักเรียนกลุ่มทดลองเกิดพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตที่ประเมินได้จากคะแนนพฤติกรรมชุดความคิดเติบโตที่พัฒนาขึ้นและพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่มากขึ้น

ธนະดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ทำการวิจัยและพัฒนา เรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของชุดความคิดเติบโตและเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโต โดยผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ 2) ต้อนรับความท้าทาย 3) ยืนหยัดแม้เผชิญกับความท้าทาย 4) มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 5) เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 6) หาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นและพบว่ารูปแบบของการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตมี 5 ขั้นตอน 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) วางแผนกำหนดเป้าหมาย 3) ปฏิบัติการและขจัดอุปสรรค 4) สะท้อนตนเอง และ 5) ประยุกต์สู่ชีวิตจริง

กุสุมา ยกชู (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาวิชาชีพครู ในระยะที่ 1 ได้ทำการศึกษาความหมายของชุดความคิดเติบโตในบริบทของสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า ชุดความคิดของครูในบริบทสังคมไทย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง และระยะที่ 2 ได้ทำการพัฒนาโปรแกรมและศึกษาผลของโปรแกรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบวัดชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู 2) โปรแกรมการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองนักศึกษาที่ร่วมโปรแกรมมีคะแนนชุดความคิดเติบโตสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่อง ชุดความคิด ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาชุดความคิดเติบโต มองเห็นแนวทางและมีมุมมองในการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตให้กับนักศึกษาครู คือ การเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความพยายามในตัวผู้เรียน ส่งเสริมพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยทำให้ได้พบแนวทางการพัฒนาชุดความคิด เช่น การให้คำชมเชยเราควรให้คำชมเชยที่ความพยายามมากกว่าความสามารถเพราะจะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่า บุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตจะตระหนักและให้ความสนใจในความผิดพลาดและความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ และจากการศึกษาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ยังไม่มีงานวิจัยที่ออกไปในทางที่เสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูผ่านกระบวนการวิจัย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนได้ดังนี้

พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาส ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้นิเทศการสอน เพื่อให้

ครูเกิดความภาคภูมิใจรวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้

ฤทธิ์ ต้น (2557) ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกำแพงเพชร พบว่าหลังจากสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พิจารณาจุดเด่นและพฤติกรรมที่คงไว้ มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการณ์สอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ซึ่งผู้นิเทศใช้เทคนิคการชื่นชมพฤติกรรมการสอนที่เด่น และนำเสนอใจก่อนการแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม รวมทั้งให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียนและแนะนำให้ครูหายุทธวิธีต่าง ๆ ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในครั้งต่อไป

สามารถ ทิมนาค (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดคลีแกน เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านภาษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนของคลีแกน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย และ 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของคลีแกน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ ขั้นตอนการพัฒนาการนิเทศการสอนประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) ออกแบบและพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน 3) นำรูปแบบการนิเทศการสอนไปใช้ และ 4) ประเมินผลรูปแบบของการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของคลีแกนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย เรียกว่า AIPDE MODEL ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินสมรรถภาพการทำงาน (Assessing : A) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Information : I) ขั้นที่ 3 การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Doing : D) ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศการสอน 3 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2) สังเกตการสอน 3) ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน และขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบพบว่ารูปแบบการสอนมีประสิทธิภาพ

Gregory (2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิธีการนิเทศการศึกษาของครูที่สอน

ในรัฐเวอร์จิเนีย เกี่ยวกับความต้องการช่วยเหลือด้านเอกสาร เทคนิค กระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการสอนจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การวางแผนการดูแลเด็ก การประเมินผลการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการของแต่ละคนเพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษาคู การกำหนดกิจกรรม การนิเทศที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการสอนของนักศึกษาคูได้ อย่างไรก็ตาม ผลสะท้อนความคิดเห็นจากอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่สะท้อนว่านักศึกษาคูยังไม่สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักศึกษาจะต้องให้เวลากับความอดทน มุ่งมั่น พากเพียรพยายาม ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ไม่ถอดใจเมื่อล้มเหลว ความคิดของนักศึกษาจึงเป็นตัวเริ่มต้นกำกับทิศทางและสร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ดังนั้นกระบวนการปรับทัศนคติของนักศึกษาคูเพื่อให้เป็นไปตามลักษณะของครูที่ดีจะต้องเริ่มที่การเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของนักศึกษาคูให้มีชุดความคิดเติบโต ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นพบว่ากระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนามุมมองความคิดและพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคูได้ แต่กระบวนการนิเทศโดยทั่วไปโดยทั่วไปพบเพียงขั้นตอนสำคัญ ๆ ของกระบวนการนิเทศ คือ

- 1) การประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
- 2) การสังเกตการสอน
- 3) การประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และ
- 4) การวางแผนในการนิเทศครั้งต่อไป

ซึ่งไม่เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษาคูเกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับได้ดังนี้

Duppenthaler (2002) ได้ศึกษาผลของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่แตกต่างกัน 3 ประเภท เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมหญิง ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ 1) ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นความหมาย 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นข้อผิดพลาด โดยผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นความหมาย มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกและการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นข้อผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติและการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ประเภทนี้ ได้สร้างประสบการณ์ที่คุ้มค่าแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

ผลการวิจัยของ Hattie and Timperley (2007) พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้งการใช้ผลการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูในฐานะผู้สอน และผู้ประเมินผลควรมีการเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีสำหรับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน

Zacharias (2007) ได้ทำการศึกษาเจตคติของครูและผู้เรียนที่มีต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยครู ผลการวิจัยพบว่าครูและผู้เรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และมีเจตคติทางบวกต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยครู และพบว่าผู้เรียนมีความเห็นว่าข้อมูลย้อนกลับที่ครูระบุข้อมูลเจาะจงชนิดของข้อผิดพลาดจะช่วยให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดได้ดี

Chawla and Thukral (2011) ได้ศึกษาผลการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้เรียนที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองโดยทดสอบก่อน และหลังเรียนแบบกลุ่มเดียว ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่วัดได้ พบว่าการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอนได้รับการตอบรับดีขึ้น 83% ซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการใช้ทักษะการสอน และรูปแบบการให้คะแนนหลังการสอนแบบทั่วไปของ Baroda มีค่าอยู่ที่ .260 ทั้งนี้พบว่านักศึกษาฝึกสอนมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 10% ภายใต้เกณฑ์ของ Stanine และพบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ

พินดา วราสุนันท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถทางการวัดและประเมินผลและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก และ 3) ศึกษาการนำผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นด้านความสามารถทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปใช้ประโยชน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบประเมินผลความพึงพอใจต่อกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแบบประเมินความสามารถทางการวัดและประเมินผลและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 5 ครั้ง และวิเคราะห์ผลประเมินการสอนและเอกสารประกอบการสอนเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานตามกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดเป้าหมายโดยผู้สอนและผู้เรียน 2) ผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียน มอบหมายและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน และ 3) ผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับและผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนางาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของนักศึกษา

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทุกชั้นตอนอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินระดับของข้อมูลย้อนกลับทางบวกส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ 2 ระดับกระบวนการ รองลงมาคือ ระดับที่ 3 ระดับการควบคุมตนเอง และระดับที่ 4 ระดับตนเองตามลำดับ

ในการนี้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต่อครูผู้สอน รวมถึงต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งจากการดำเนินงานตามกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถทำได้โดยการกำหนดเป้าหมายโดยผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียน มอบหมายและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน ผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เรียนโดยเชื่อมโยงความรู้และเน้นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนางาน และจากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทุกชั้นตอนอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินระดับของข้อมูลย้อนกลับทางบวกส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ 2 คือ ระดับกระบวนการ รองลงมาคือ ระดับที่ 3 ระดับการควบคุมตนเอง และระดับที่ 4 ระดับตนเองตามลำดับ และผลของการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นความหมาย การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นข้อผิดพลาด โดยผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นความหมาย มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกและการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเน้นข้อผิดพลาด และพบว่าผู้เรียนมีความเห็นว่าข้อมูลย้อนกลับที่ครูระบุข้อมูลเจาะจงชนิดของข้อผิดพลาดจะช่วยให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดได้ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R & D) ที่มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ และมีกิจกรรมการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาข้อมูลสภาพและปัญหาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กิจกรรมที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง

กิจกรรมที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

กิจกรรมที่ 4 การยกร่างกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

กิจกรรมที่ 5 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

ระยะที่ 3 (R2) การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรมที่ 7 การทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ

ระยะที่ 4 (D2) การปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์

กิจกรรมที่ 8 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น

ตารางที่ 3.1 ระยะ กิจกรรมและผลลัพธ์ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ

| ระยะ | กิจกรรมวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือวิจัย/ การเก็บรวบรวมข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ |
|--|--|--|--|---|---|
| ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษา สภาพและปัญหาใน การจัดการเรียนการ สอนของนักศึกษาครู | 1. การศึกษาข้อมูล สภาพและปัญหา ชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครู โดยให้ นักศึกษาครูทำแบบวัด ชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอน | นักศึกษาปี 4 วิชาพีชคณิต ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชา การประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2562 | แบบวัดชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอนของ นักศึกษาครู ปรับปรุงมาจาก แบบวัดชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอนของครู ที่พัฒนาโดยมีลินทรา กวิลกลิมโรจน์ (2557) ซึ่ง ผู้วิจัยนำมาปรับภาษา ให้เหมาะสมกับนักศึกษาครู | วิเคราะห์ผลการประเมิน แบบวัดชุดความคิด ด้านการจัดการเรียน การสอน โดยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยคะแนน | สภาพและปัญหา ชุดความคิดด้านการจัด การเรียนการสอนจากกร ประเมินโดยใช้แบบวัด ชุดความคิดด้านการ จัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครู |
| 2. การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง | เอกสาร ตำราและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนการสอนและ กระบวนการนิเทศการสอน โดยใช้แนวคิดการให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับตัวแปรต้นและ | เอกสาร ตำราและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนการสอนและ กระบวนการนิเทศการสอน โดยใช้แนวคิดการให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับตัวแปรต้นและ | การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับชุดความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการ สอนโดยใช้แนวคิดการให้ ข้อมูลย้อนกลับเพื่อศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น | วิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง กับชุดความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ การสอนโดยใช้แนวคิดการ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่กำหนด | 1) สำคัญข้อมูลของชุด ความคิดด้านการจัดการ เรียนการสอน แนวคิดการ นิเทศการสอนและแนวคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) องค์ประกอบและตัว บ่งชี้ของชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียน |

| ระยะ | กิจกรรมวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือวิจัย/ การเก็บรวบรวมข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ | |
|--|--|---|--|---|--|------------------------------------|
| ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนา กระบวนการนิเทศ การสอนตามแนวคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุด ความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการ สอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง | 3. การกำหนดกรอบ แนวคิดในการวิจัย | ตัวแปรตาม | การวิเคราะห์ข้อมูล และตัวแปรตาม | การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพเกี่ยวกับ ชุดความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอนและการ ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งได้จาก การศึกษาค้นคว้าใน กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมที่ 2 | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของชุดความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการสอน | การสอน กรอบแนวคิดในการวิจัย |
| | 4. การยกร่าง กระบวนการนิเทศ การสอนฯ ฉบับร่าง | ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ที่นำมาพัฒนากระบวนการ นิเทศการสอนฯ | การสังเคราะห์ข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่นำมา พัฒนากระบวนการนิเทศ การสอนฯ | วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อ สังเคราะห์เป็นหลักการและ กระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง | 1) หลักการสำคัญของ กระบวนการนิเทศ การสอนฯ 2) กระบวนการนิเทศ การสอนฯ ฉบับร่าง | |

| ระยะ | กิจกรรมวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือวิจัย/ การเก็บรวบรวมข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ |
|--|--|--|---|--|--|
| ระยะที่ 3 (R2) การวิจัยเพื่อทดลองใช้ กระบวนการนิเทศ การสอนตามแนวคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุด ความคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนการ สอนของนักศึกษาคู | 5. การตรวจสอบและ ปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการนิเทศ การสอนฯ ฉบับร่าง | ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการ นิเทศการสอน จำนวน 1 ท่าน ด้านการพัฒนาครูและ การจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 ท่าน | แบบประเมินความ สอดคล้องของกระบวนการ นิเทศการสอนฯ | วิเคราะห์ค่า IOC | 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการตรวจสอบ กระบวนการนิเทศการ สอนฯ 2) กระบวนการนิเทศ การสอนฯ ฉบับปรับปรุง |
| | 6. การพัฒนาและ ปรับปรุงเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล | ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คือ มีความเชี่ยวชาญ ในเรื่อง Growth mindset จำนวน 3 ท่าน ความ เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคู และการจัดการเรียนการ สอน จำนวน 1 ท่าน และ ความเชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผลทางการ ศึกษา จำนวน 1 ท่าน | 1) แบบวัดชุดความคิด เติบโตด้านการจัดการเรียน การสอน 2) แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน | วิเคราะห์ค่า IOC | 1) แบบวัดชุดความ คิด เติบโตด้านการจัด การเรียนการสอน 2) แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับการตรวจเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพ |
| 7. การทดลองใช้ กระบวนการนิเทศ การสอนฯ | | นักศึกษามีประสบการณ์ วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 สาขา วิชาการประถมศึกษา | 1) แบบวัดชุดความคิด เติบโตด้านการจัดการเรียน การสอน | วิเคราะห์ผลของข้อมูลเชิง ปริมาณจากคะแนนแบบวัด ชุดความคิดเติบโตด้านการ การสอนฯ | ผลการทดลองใช้ กระบวนการนิเทศ การสอนฯ |

| ระยะ | กิจกรรมวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือวิจัย/ การเก็บรวบรวมข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ |
|---|--|--|---|---|--|
| <p>ระยะที่ 4 (D2) การปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูฉบับสมบูรณ์</p> | <p>8. สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการที่พัฒนาขึ้น</p> | <p>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563</p> | <p>2) แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน 3) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ</p> | <p>จัดการเรียนการสอนโดยใช้ สถิติ Wilcoxon Matched Pair Singed rank test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกต พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนและการสัมภาษณ์ อย่างไม่เป็นทางการ</p> | <p>แนวทางในการพัฒนา กระบวนการฉบับสมบูรณ์</p> |
| | | <p>1) นักศึกษานิเทศศาสตร์ ประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ผู้วิจัย</p> | <p>1) กระบวนการนิเทศการสอนฉบับร่าง 2) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 2 ท่าน และนักศึกษาคู</p> | <p>วิเคราะห์เนื้อหา</p> | |

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 4 ระยะ ข้างต้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ในช่วงระยะนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยทำการเก็บข้อมูลเบื้องต้นและศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาข้อมูลสภาพและปัญหาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กิจกรรมที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของแต่ละกิจกรรม มีดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาข้อมูลสภาพและปัญหาชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

การวิจัยครั้งนี้มีปัญหการวิจัยที่เริ่มต้นจากการทำงานของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูขณะที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพรู ในสถานศึกษา โดยพบว่านักศึกษาครูมีพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาและควรได้รับการพัฒนา อาทิ นักศึกษาครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นบทบาทของครูเป็นสำคัญ มากกว่าการพยายามพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่เรียนรู้ซ้ำหรือนักศึกษาครูบางคนมีการหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหา อุปสรรคหรือความท้าทายขณะฝึกปฏิบัติการสอน เป็นต้น ซึ่งสาเหตุของปัญหาจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลมาจากมุมมองความคิด ความเชื่อและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ ดังนั้นพฤติกรรมการสอนที่คาดหวังว่า นักศึกษาครูจะแสดงออกอาจมีสาเหตุมาจากมุมมองความคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครู

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเบื้องต้นกับนักศึกษาครูเกี่ยวกับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนว่านักศึกษาครูมีมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นอย่างไร และความคิดดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนจริงหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลสภาพปัญหาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ที่พัฒนาโดย มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) โดยผู้วิจัยนำมาปรับภาษาเพื่อให้เหมาะสมกับนักศึกษาครู แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู [แบบสอบถามความคิดเห็นของครูด้านการจัดการเรียนการสอน]

ดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามถึงระดับความคิดเห็นในเรื่องชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) แนวความคิดที่ครูต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู 2) แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน 3) แนวความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยแบบวัดแต่ละด้านมีจำนวน 14 ข้อ และมีจำนวนข้อที่มีชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโตด้านละ 7 ข้อ รวมจำนวนข้อทั้งหมด 42 ข้อ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาพรวมพบว่า ด้านที่ 1 แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู และด้านที่ 2 แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน และด้านที่ 3) แนวความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน มีผลคะแนนรวมทั้งฉบับมีคะแนนไม่สูง คือ นักศึกษาครูมีคะแนนอยู่ในช่วงคะแนนที่แปลผลทั้ง 3 ด้าน พบว่านักศึกษามีลักษณะความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนแบบชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดเติบโต จากผลสรุปข้อมูลดังกล่าวได้วิเคราะห์ข้อมูลแยกตามองค์ประกอบเพื่อศึกษาปัญหาว่านักศึกษาครูมีแนวความคิดแต่ละด้านเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิเคราะห์คะแนนสรุปได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน
ของนักศึกษาครูจำนวน 30 คน จำแนกเป็นรายได้

| รายชื่อ นักศึกษาครู (N=30) | ด้านที่ 1 แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเอง ในฐานะครู | | ด้านที่ 2 แนวความคิดที่ครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของนักเรียน | | ด้านที่ 3 แนวความคิดที่ครูมีต่อบทบาท หน้าที่และแนวทางในการจัด การเรียนการสอน | |
|----------------------------------|---|-------|--|-------|---|-------|
| | คะแนน (70) | แปลผล | คะแนน (70) | แปลผล | คะแนน (70) | แปลผล |
| 1 | 51 | G-F | 53 | G-F | 52 | G-F |
| 2 | 52 | G-F | 54 | G | 62 | G |
| 3 | 32 | F-G | 35 | F-G | 53 | G-F |
| 4 | 54 | G | 50 | G-F | 47 | G-F |
| 5 | 31 | F-G | 33 | F-G | 32 | F-G |
| 6 | 46 | G-F | 49 | G-F | 50 | G-F |
| 7 | 31 | F-G | 31 | F-G | 31 | F-G |
| 8 | 53 | G-F | 55 | G | 52 | G-F |
| 9 | 33 | F-G | 31 | F-G | 34 | F-G |
| 10 | 53 | G-F | 49 | G-F | 52 | G-F |
| 11 | 35 | F-G | 34 | F-G | 51 | G-F |
| 12 | 48 | G-F | 45 | G-F | 52 | G-F |
| 13 | 33 | F-G | 35 | F-G | 34 | F-G |
| 14 | 31 | F-G | 34 | F-G | 32 | F-G |
| 15 | 49 | G-F | 52 | G-F | 49 | G-F |
| 16 | 34 | F-G | 31 | F-G | 34 | F-G |
| 17 | 33 | F-G | 31 | F-G | 34 | F-G |
| 18 | 52 | G-F | 61 | G | 61 | F-G |
| 19 | 34 | F-G | 34 | F-G | 31 | F-G |
| 20 | 51 | G-F | 48 | G-F | 51 | G-F |
| 21 | 32 | F-G | 34 | F-G | 34 | F-G |
| 22 | 34 | F-G | 30 | F-G | 32 | F-G |
| 23 | 52 | G-F | 42 | G-F | 53 | G-F |
| 24 | 34 | F-G | 35 | F-G | 30 | F-G |
| 25 | 30 | F-G | 38 | G-F | 50 | G-F |
| 26 | 33 | F-G | 29 | F-G | 48 | G-F |
| 27 | 53 | G-F | 51 | G-F | 59 | G |
| 28 | 31 | F-G | 32 | F-G | 51 | G-F |
| 29 | 32 | F-G | 39 | G-F | 53 | G-F |
| 30 | 34 | F-G | 33 | F-G | 34 | F-G |
| เฉลี่ย | 40.03 | G-F | 40.26 | G-F | 44.6 | G-F |

ข้อความคำถามด้านที่ 1 (G จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน F จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน) รวม = 70 คะแนน

ข้อความคำถามด้านที่ 2 (G จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน F จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน) รวม = 70 คะแนน

ข้อความคำถามด้านที่ 3 (G จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน F จำนวน 7 ข้อ = 35 คะแนน) รวม = 70 คะแนน

ค่าคะแนนระหว่าง 70 – 54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (Growth Mindset)-----(G)

ค่าคะแนนระหว่าง 53– 36 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (Growth Mindset) แต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน (Fixed Mindset)----(G-F)

ค่าคะแนนระหว่าง 35 – 18 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดบางอย่างจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน (Fixed Mindset) แต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (Growth Mindset)----- (F-G)

ค่าคะแนนระหว่าง 17 – 0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน (Fixed Mindset)--(F)

หมายเหตุ แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนและเกณฑ์การแปลผลคะแนน อ้างอิงจากงานวิจัยของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู จำแนกเป็นรายด้านสรุปสภาพปัญหาที่พบได้ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่สูง คือ คะแนนเฉลี่ย 40.03 แปลผลได้ว่านักศึกษามีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนแต่มีชุดความคิดบางอย่างจำกัด (G-F) อาทิ นักศึกษาส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดว่า นักเรียนไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้สอนและมีมุมมองความคิดว่าครูควรใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนที่ตนเองถนัดเท่านั้นเพราะจะทำให้การสอนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

ด้านที่ 2 แนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่สูง คือ คะแนนเฉลี่ย 40.26 แปลผลได้ว่านักศึกษามีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนแต่มีชุดความคิดบางอย่างจำกัด (G-F) อาทิ นักศึกษาส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดว่าพื้นฐานทางสติปัญญาของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการ

เรียนรู้ของนักเรียนและความสามารถในการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

ด้านที่ 3 แนวความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน มีค่าคะแนนมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ คะแนนเฉลี่ย 44.6 แปลผลได้ว่านักศึกษาครุมีชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอนแต่มีชุดความคิดบางอย่างจำกัด (G-F) อาทิ นักศึกษาส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดว่าครูควรเป็นบุคคลที่สำคัญแต่เพียงผู้เดียวในการคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการให้นักเรียนนั่งฟังครูหรือนั่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน ๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

จากการแปลผลคะแนนพบว่านักศึกษาครุมีคะแนนทั้ง 3 ด้าน อยู่ในช่วงที่มีลักษณะแนวโน้มที่มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโต แต่นักศึกษาครูก็ยังคงมีมุมมองความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด (G-F) ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงต้องส่งเสริมในส่วนนี้เพื่อพัฒนาคะแนนที่มีลักษณะความคิดดังกล่าวให้มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโต (G) ในระดับคะแนนที่สูงขึ้น เพราะถ้านักศึกษาครุไม่ได้รับการเสริมสร้างมุมมองความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโต โดยเฉพาะแนวคิดที่นักศึกษามีต่อความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครูและแนวความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพของนักเรียน เมื่อนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการสอนอาจทำให้มีมุมมองความคิดด้านการเรียนการสอนที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และส่งผลต่อช่วงชีวิตของความเป็นครูในอนาคตได้ เนื่องจากพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนมีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและประสบการณ์เดิมของนักศึกษาครุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญจำเป็นที่นักศึกษาครุจะต้องได้รับการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งพบว่าแนวทางที่สามารถพัฒนานักศึกษาครุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองความคิดต่อนักเรียนและมุมมองความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ กระบวนการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียด แนวทางและขั้นตอนของการปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดและพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครุ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน แนวคิดการนิเทศการสอนและแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ และเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครุจากผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอในกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของนักศึกษาครูพบว่านักศึกษาครูควรได้รับการเสริมสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอน เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตให้กับนักศึกษาครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน แนวคิดการนิเทศการสอนและแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

เมื่อทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิดจากเอกสาร หนังสือ บทความและงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าชุดความคิด คือ มุมมองความคิดหรือแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเชื่อ ทศนคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล บุคคลหนึ่ง ๆ จะมีชุดความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นมุมมองความคิดหรือแนวความคิดของบุคคลที่ว่าสติปัญญา หรือความสามารถเป็นผลมาจากพันธุกรรมเปลี่ยนแปลงได้ยาก และ 2) ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นมุมมองความคิดหรือแนวความคิดของบุคคลที่ว่าสติปัญญาหรือความสามารถของคนเรานั้น พัฒนา เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ หากมีความพยายามในการเรียนรู้ (Dweck, 2006)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญดังนี้

2.1 ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าในการทำงานของครูจำเป็นต้องมีชุดความคิดที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนั่นคือชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะชุดความคิดดังกล่าวส่งผลให้ครูมีแนวคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นแนวความคิดที่พื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ และครูใช้แนวความคิดนี้เป็นกรอบในการมองการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ทั้งความคิดและการปฏิบัติต่อนักเรียน รวมถึงความคิดต่อตนเองในฐานะครูและการสะท้อนความคิดของตนเองผ่านการ

แสดงออกทางพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนของครูถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการที่จะทำให้ตัวครูมีพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่ดี ในการทำงานของครู ครูจำเป็นต้องมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ครูมีแนวความคิดที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนตนเองและมีมุมมองความคิดที่นำไปสู่ความสามารถในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน (Gutshall, 2013; Yeager, 2012; Muller and Dweck 1998; Dweck 2006)

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าลักษณะของบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนจะมีมุมมองความคิด ดังเช่น Goldstein and Brooks (2007); Gregory and Chapman (2013) มุลนิธิยูวสธิรคุณ (2559); Blackwell and Trzesiewski (2007) ระบุว่าบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนจะมีความคิดว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเติบโต ประสบความสำเร็จและเชื่อมั่นว่าสามารถไปถึงเป้าหมายได้ ผู้เรียนทุกคนย่อมมีความถนัด ความสนใจ จุดเด่นและความต้องการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนเป็นการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ความเชื่อว่าเมื่อผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ควรปรับรูปแบบ วิธีสอนหรือจะสร้างสถานการณ์ที่ท้าทายให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ Carroll (1979); Muller and Dweck (1998); Illinois Center (2016) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนว่าจะต้องมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และPlamer (1998) Muller and Dweck (1998) Illinois Center (2016) มุลนิธิยูวสธิรคุณ (2559) Swan and Snyder (1980) Blackwell and Trzesiewski (2007) ได้ระบุว่าบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนควรนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ความสามารถต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลง พัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม การฝึกฝนและความพยายามของครูในการถ่ายทอดชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าแนวคิดที่ส่งผลต่อการมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนคือ แนวคิดที่ครูมีต่อนักเรียนและแนวคิดที่ครูมีต่อตนเองในฐานะครู จากการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการสรุปสาระสำคัญ กำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง มุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดของนักศึกษาคู่มือที่มีต่อนักเรียนและแนวความคิดต่อตนเองในฐานะครูในขอบเขตของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับและนักศึกษาคู่มือใช้แนวความคิดนี้เป็นกรอบในการมองการจัดการเรียนการสอน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัดของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน คือ มุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดที่นักศึกษาคู่มือมีต่อสติปัญญาและความสามารถของนักเรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาคู่มือแสดงออก ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ
- 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
- 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย
- 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด
- 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้

หากมีความมุ่งมั่น พยายาม

องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ มุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดที่นักศึกษาคู่มือมีต่อสติปัญญาและความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาคู่มือแสดงออก ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ
- 2.2 คิดว่าตนเองจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่นได้
- 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนแม้จะยากและท้าทาย
- 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียน

การสอนของตนเอง

2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม

2.2 แนวคิดการนิเทศการสอน

การศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาคู่มือพบว่า การนิเทศการสอนเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโต

ของนักศึกษาครูได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดการนิเทศการสอนในประเด็น ความหมาย ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย หลักการและกระบวนการนิเทศการสอน ในการนำมาพัฒนา กระบวนการนิเทศการสอนซึ่งเป็นตัวแปรต้นของงานวิจัยนี้ จากการศึกษา ของวัชรา เล่าเรียนดี (2553); Sulivan and Glanz (2013); Mark and King-Stops (1985) และ Franseth (1992) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้ความสำคัญกับวิธีการที่เป็นระบบและมี เป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือ สนับสนุนการให้คำแนะนำหรือ คำชี้แนะภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในการยอมรับ มีการสะท้อนมุมมองความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน การเสริมสร้างกำลังใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอน เพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอันส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการศึกษาผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนากระบวนการที่เสริมสร้างชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

2.3 แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศการสอนพบว่า กระบวนการนิเทศโดยทั่วไปนั้น ไม่เพียงพอในการที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษาครูเกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนได้ อย่างชัดเจน เนื่องจากกระบวนการนิเทศโดยทั่วไปพบเพียงขั้นตอนสำคัญ ๆ ของกระบวนการนิเทศ คือ 1) การประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน 3) การประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) การวางแผนในการนิเทศครั้งต่อไป (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556; Acheson & Gall, 2003; Boyan & Copeland, 1978; พรรณทรี โชคไพศาล, 2553) ทำให้ ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวคิดที่จะนำมาใช้ร่วมกับกระบวนการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนให้ผู้นิเทศสามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัด การเรียนการสอนให้นักศึกษาครูได้ และจากการศึกษาพบว่าแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นแนวคิด สำคัญที่จะสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิดของนักศึกษาครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษางานวิจัยของ Dweck (2006) ที่ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะช่วยให้ บุคคลที่ศึกษาแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเข้าใจความหมาย ความสำคัญ ลักษณะ รูปแบบของการ ให้ข้อมูลย้อนกลับ หลักการและแนวทางของการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากการศึกษาแนวคิดการให้ ข้อมูลย้อนกลับสรุปสาระสำคัญได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับ ข้อมูล เป็นการสื่อสารให้ผู้รับข้อมูลเห็นความสำคัญของเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงการสะท้อน

ให้ผู้รับข้อมูลทราบถึงผลของการกระทำ ชี้แนะให้ผู้รับข้อมูลเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ Nancy Frey & Douglas Fisher, 2016; Hattie & Timperley (2007)

นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องตรงประเด็น อธิบายผลที่เกิดตามความจริง ทันเวลา ไม่ตัดสินถูก-ผิด และให้ผู้เรียนเห็นประเด็นตามเกณฑ์แล้วสรุปการปฏิบัติของตนเองว่าเป็นอย่างไร ห่างจากเป้าหมายอย่างไร ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและตระหนักในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง Hattie & Timperley (2007) ซึ่งแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับประกอบไปด้วย 3 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ ภาระงานที่ต้องปฏิบัติและเข้าใจการประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าเป้าหมายและการประเมินนั้นมีประโยชน์ที่จะเรียนรู้
- 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจว่าการเรียนรู้ต่อ ๆ ไปจะสำเร็จ
- 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แนวทางบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ให้ผู้เรียนได้ทบทวนตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ เกิดขึ้นต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน ทั้งนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะสามารถนำไปใช้ได้กับระดับการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4 ระดับดังนี้

1) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับภาระงาน (Task level) เป็นการให้ข้อมูลถึงความถูกต้อง ข้อบกพร่องตลอดจนวิธีการแก้ไขเพื่อให้ผลงานมีความสมบูรณ์

2) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process level) เป็นการให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงต่อกระบวนการ ทักษะหรือกลวิธีต่าง ๆ ในการทำภาระงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ

3) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) เป็นการให้ข้อมูลที่กระตุ้นผู้เรียนให้เฝ้าสังเกต ติดตาม ควบคุมและกำกับความคืบหน้าของตนเองในการนำไปสู่จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ต้องการ

4) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับตนเอง (Self level) เป็นการให้ข้อมูลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพิจารณาตนเองโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดหรือความพึงพอใจของผู้เรียนเองในงานนั้น ๆ

ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละระดับจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่แตกต่างกันตามจุดเน้นของเป้าหมายที่กำหนด

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนโดยใช้แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมที่ 1 และการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากกิจกรรมที่ 2 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างกระบวนการนิเทศการสอน ฯ ฉบับร่าง ซึ่งรายละเอียดปรากฏอยู่ในระยะที่ 2 (D1) ของการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินการแบ่งเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

กิจกรรมที่ 4 การยกร่างกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

กิจกรรมที่ 5 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการนิเทศการสอน ฯ

ฉบับร่าง

รายละเอียดของกิจกรรม มีดังนี้

กิจกรรมที่ 3 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับแนวคิดการนิเทศการสอนและแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโต

ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูและเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในระหว่างการศึกษา ข้อมูล ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

แนวคิดในการนิเทศการสอน

แนวคิดในการนิเทศการสอน เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำหรือคำชี้แนะ ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในการยอมรับและสะท้อนมุมมองความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อันส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน เป็นสำคัญ

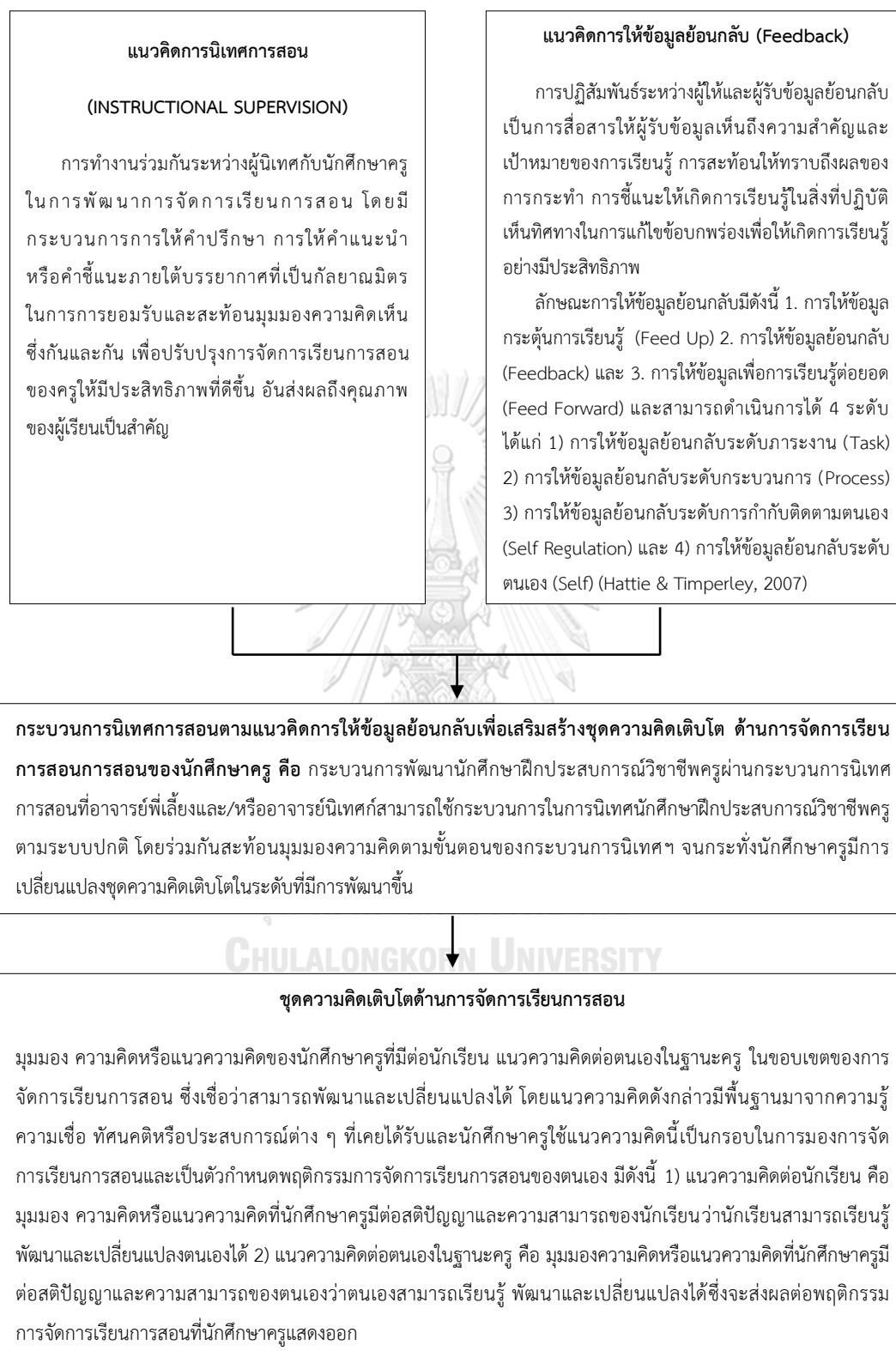
แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับข้อมูลย้อนกลับ เป็นการสื่อสารให้ผู้รับข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ การสะท้อนให้ทราบถึง ผลของการกระทำ การชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับมีดังนี้ 1) การให้ข้อมูล กระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการ เรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และสามารถดำเนินการได้ 4 ระดับ ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ระดับภาระงาน (Task) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับกระบวนการ (Process) 3) การให้ข้อมูล ย้อนกลับระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation) และ 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับระดับ ตนเอง (Self) (Hattie & Timperley, 2007)

ในการนี้สาระสำคัญของ 2 แนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกระบวนการ นิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียน การสอนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูผ่านกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์สามารถใช้ในการ นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามระบบปกติของการนิเทศนักศึกษา โดยร่วมกัน สะท้อนมุมมองความคิดตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศฯ จนกระทั่งนักศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลง ชุดความคิดเติบโตในระดับที่มีการพัฒนาขึ้น โดยจะสามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาครู ใน 2 องค์ประกอบหลัก คือการเสริมสร้างให้นักศึกษาครู

มีมุมมอง ความคิดหรือแนวความคิดที่มีต่อนักเรียน และแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู ในขอบเขตของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเชื่อว่าสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ โดยแนวความคิดดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเชื่อ ทศนคติหรือประสบการณ์ต่างๆ ที่เคยได้รับ และนักศึกษาคูใช้แนวความคิดนี้เป็นกรอบในการมองการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มีดังนี้ 1) แนวความคิดต่อนักเรียน คือ มุมมอง ความคิด หรือแนวความคิดที่นักศึกษาคูมีต่อสติปัญญาและความสามารถของนักเรียน ว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองได้ 2) แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู คือ มุมมองความคิดหรือแนวความคิดที่นักศึกษาคูมีต่อสติปัญญาและความสามารถของตนเองว่าตนเองสามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาคูแสดงออก กรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนอดังภาพที่ 3.1





ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กิจกรรมที่ 4 การสร้างกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอน เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่กำหนดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการ ฉบับร่าง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาเรื่องแนวความคิดการนิเทศการสอนมาสรุปสาระสำคัญของแนวความคิดการนิเทศการสอนและนำมาสังเคราะห์เป็นหลักการสำคัญของการนิเทศการสอน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่องแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับมาสรุปสาระสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นหลักการสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับและผู้วิจัยได้นำหลักการทั้ง 2 หลักการดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการนิเทศการสอนฯ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับร่าง ดังรายละเอียดในกิจกรรมที่ 4.1 และกิจกรรมที่ 4.2

กิจกรรมที่ 4.1 การสังเคราะห์หลักการของแนวความคิดการนิเทศการสอนและการใช้ข้อมูลย้อนกลับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการของแนวความคิดการนิเทศการสอนและหลักการของการให้ข้อมูลย้อนกลับมาสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

4.1.1 หลักการของแนวความคิดการนิเทศการสอน

ผู้วิจัยนำสาระสำคัญของแนวความคิดการนิเทศการสอนมาสังเคราะห์เป็นหลักการสำคัญของการนิเทศการสอน ได้หลักการสำคัญ จำนวน 5 ข้อ คือ 1) การอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาการสอนได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การช่วยให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนของผู้รับการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) การปรึกษาหารือร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจทิศทางของการพัฒนาและการปรับปรุงการสอนที่ตรงกัน 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอยหลักฐานจากการสังเกตการสอนเพื่อใช้ในการสะท้อนทิศทางสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของผู้รับการนิเทศโดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และ 5) การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์หลักการของแนวความคิดการนิเทศการสอน ดังภาพที่ 3.2

4.1.2 หลักการของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผู้วิจัยนำสาระสำคัญของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับมาสังเคราะห์เป็นหลักการสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ได้หลักการสำคัญ จำนวน 5 ข้อ คือ 1. การกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลเห็นความสำคัญและเข้าใจสิ่งที่ต้องปฏิบัติ/เป้าหมายตามจุดเน้นในการดำเนินงานแต่ละระดับอย่างชัดเจนตรงประเด็น 2. การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องเกิดขึ้นได้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) ซึ่งต้องเกิดอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กันเพื่อให้ผู้เรียนตระหนักและพัฒนาตนเองให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. การให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะสามารถดำเนินการได้ 4 ระดับ คือ 1) ระดับภาระงาน (Task level) 2) ระดับกระบวนการ (Process level) 3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ 4) ระดับตนเอง (Self level) โดยแต่ละระดับมีความแตกต่างกันตามจุดเน้นในการดำเนินงาน 4. การชี้แนะให้ผู้รับข้อมูลทราบถึงผลของการกระทำผ่านข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้เห็นประเด็นที่ชัดเจนและเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติโดยไม่ตัดสินถูก-ผิด และ 5. การให้ข้อมูลควรเกิดขึ้นอย่างทันเวลาเพื่อให้ผู้รับข้อมูลสามารถแก้ไขและพัฒนาตนเองได้อย่างทันท่วงที ผู้วิจัยนำเสนอการสังเคราะห์หลักการการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังภาพที่ 3.3

4.1.3 หลักการของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ผู้วิจัยได้นำหลักการของการนิเทศการสอนและหลักการของการให้ข้อมูลย้อนกลับมาสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู ได้หลักการสำคัญ จำนวน 4 ข้อ คือ 1. การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้นักศึกษาครูตระหนักและเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. การสังเกตการสอนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อสะท้อนให้นักศึกษาครูรับทราบข้อมูลอย่างทันเวลาโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด 3. การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูในการวางแผนกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกันและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กันให้ครอบคลุมการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และเกิดขึ้นในทุกๆระดับ คือ 1) ระดับภาระงาน (Task level) 2) ระดับกระบวนการ (Process level) 3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ 4) ระดับตนเอง (Self level) โดยแตกต่างกันตามจุดเน้นในการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครูตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผู้วิจัยนำเสนอหลักการ
ของกระบวนการดังภาพที่ 3.4

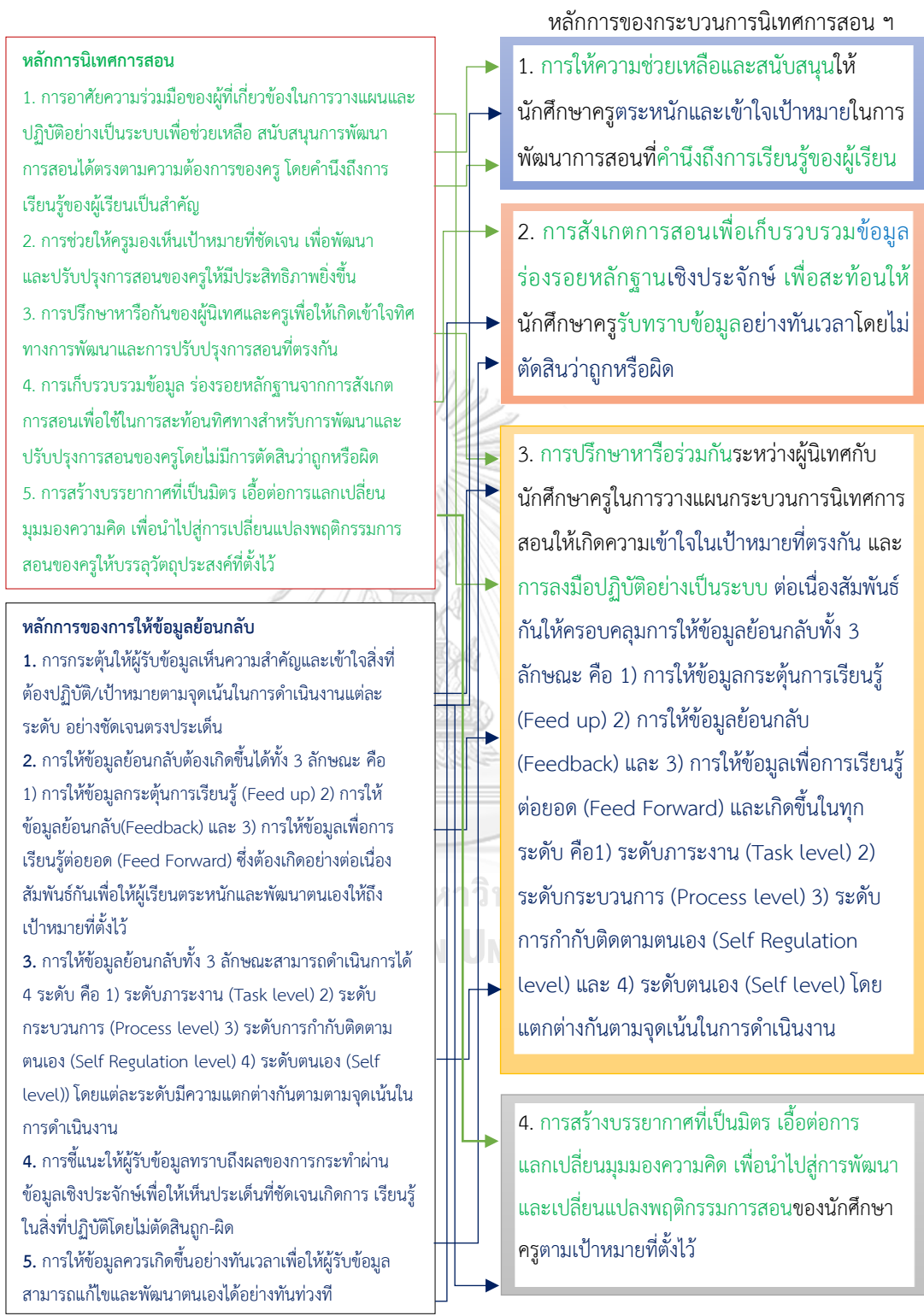




ภาพที่ 3.2 หลักการของแนวคิดการนิเทศการสอน



ภาพที่ 3.3 หลักการของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ



ภาพที่ 3.4 หลักการของกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ๓

กิจกรรมที่ 4.2 การออกแบบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู โดยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสังเคราะห์หลักการของการนิเทศการสอน หลักการของการให้ข้อมูลย้อนกลับและสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการนิเทศการสอนและพัฒนาไปสู่ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นนั้น เป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านกระบวนการนิเทศการสอนที่อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ สามารถใช้กระบวนการในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามระบบปกติ โดยดำเนินการตามรอบของการนิเทศ ในการนิเทศ 1 ครั้ง จะดำเนินการครบทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอนอย่างชัดเจน 2) ขั้นสังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) ขั้นต่อยอดการเรียนรู้สู่การพัฒนาตนเอง ดังนั้นกรณีที่อยู่ใน 1 ภาคการศึกษา มีการนิเทศจำนวน 3 หรือ 4 ครั้ง ก็จะดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอนจำนวน 3 หรือ 4 รอบ ตามจำนวนครั้งของการนิเทศ โดยที่การดำเนินการในแต่ละรอบจะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนที่นักศึกษาครูกำหนด หรือเป้าหมายการสอนที่เกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครู ผู้วิจัยได้นำเสนอดังภาพที่แสดงต่อไปนี้

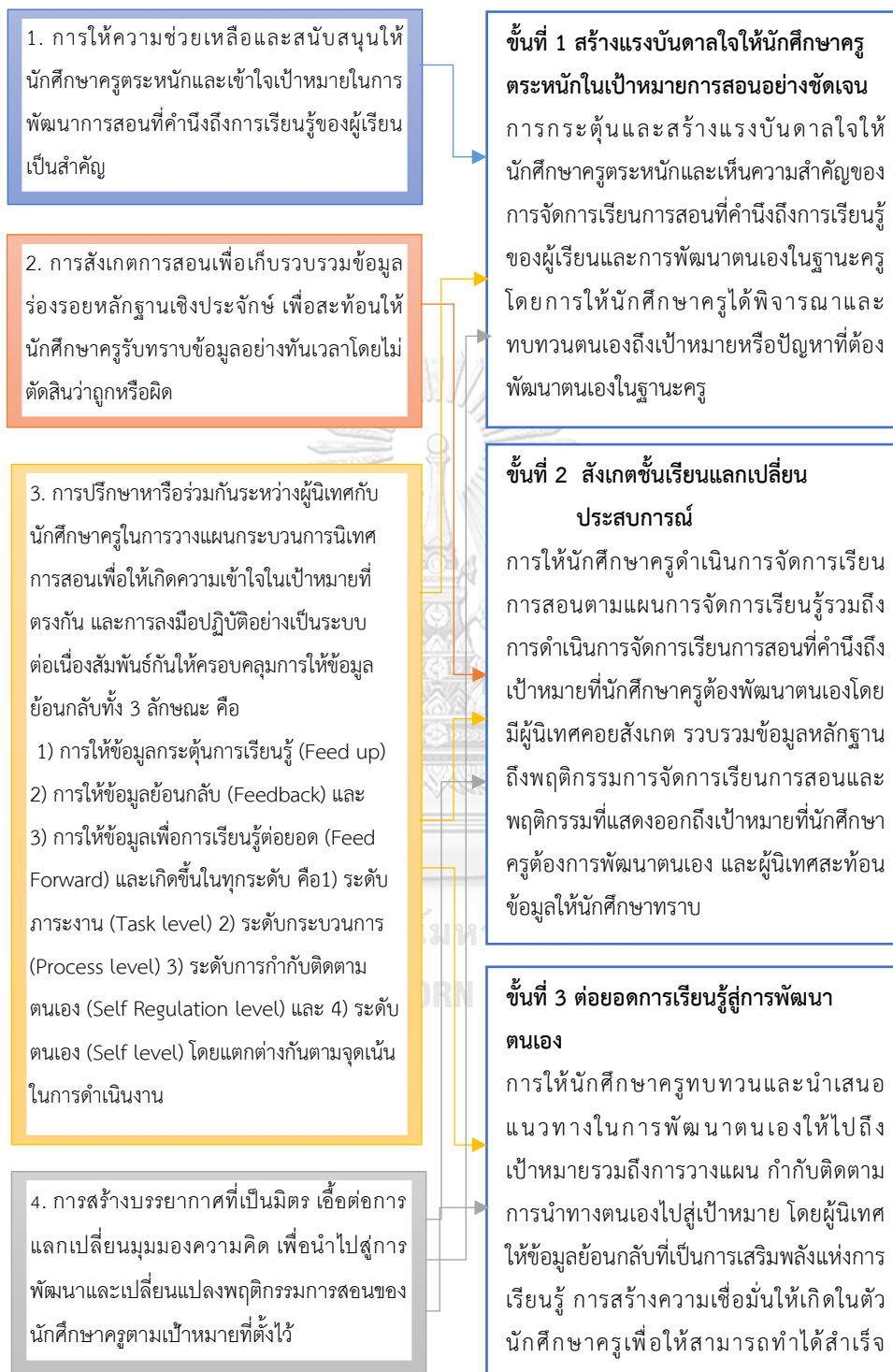
ภาพที่ 3.5 นำเสนอหลักการและขั้นตอนของกระบวนการตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ภาพที่ 3.6 นำเสนอหลักการของการนิเทศการสอน หลักการของการให้ข้อมูลย้อนกลับ หลักการของกระบวนการและขั้นตอนของการนิเทศการสอนของนักศึกษาครูตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

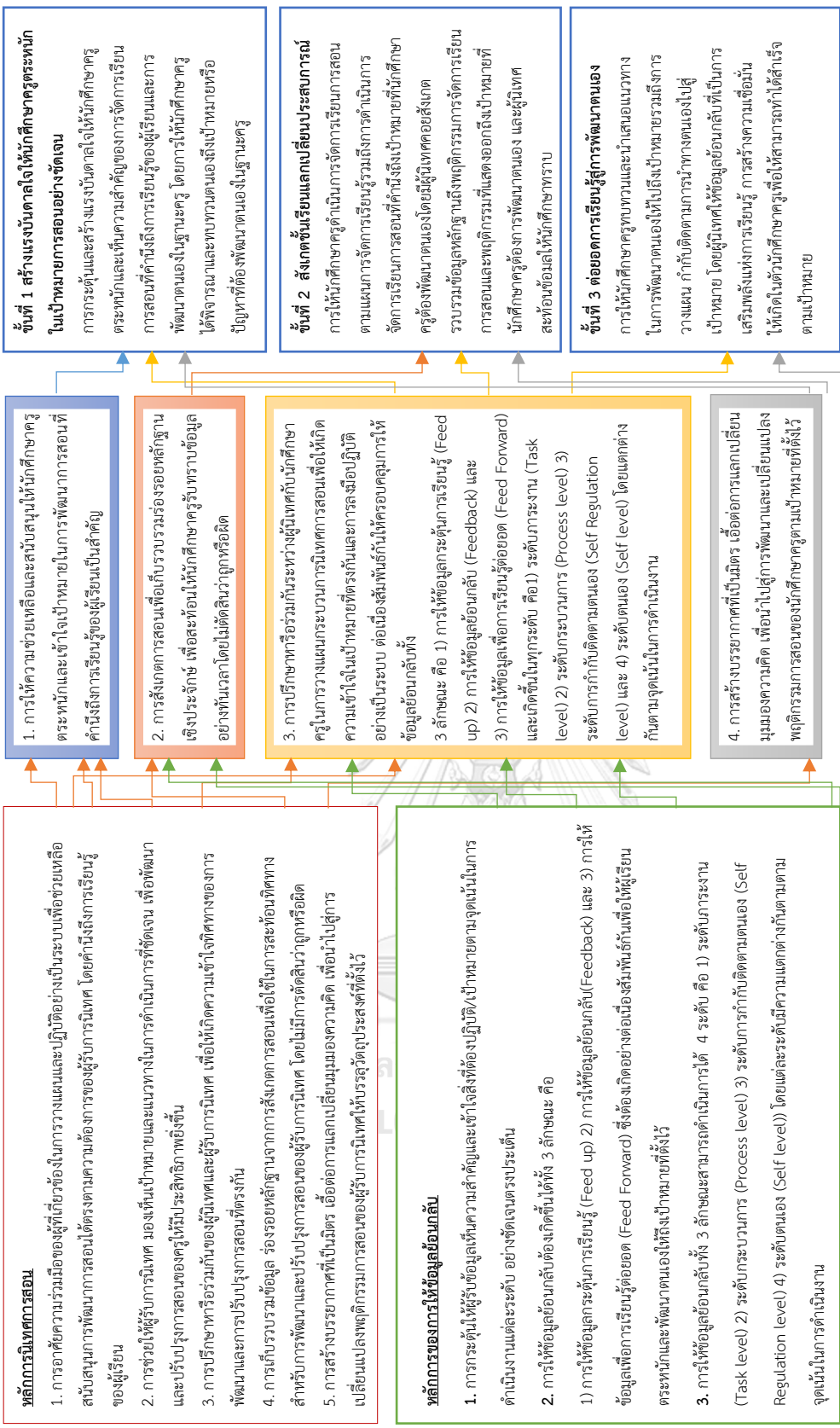
ภาพที่ 3.7 นำเสนอภาพรวมของการออกแบบกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง เพื่อให้เห็นภาพรวมของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

หลักการของกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอน ๓

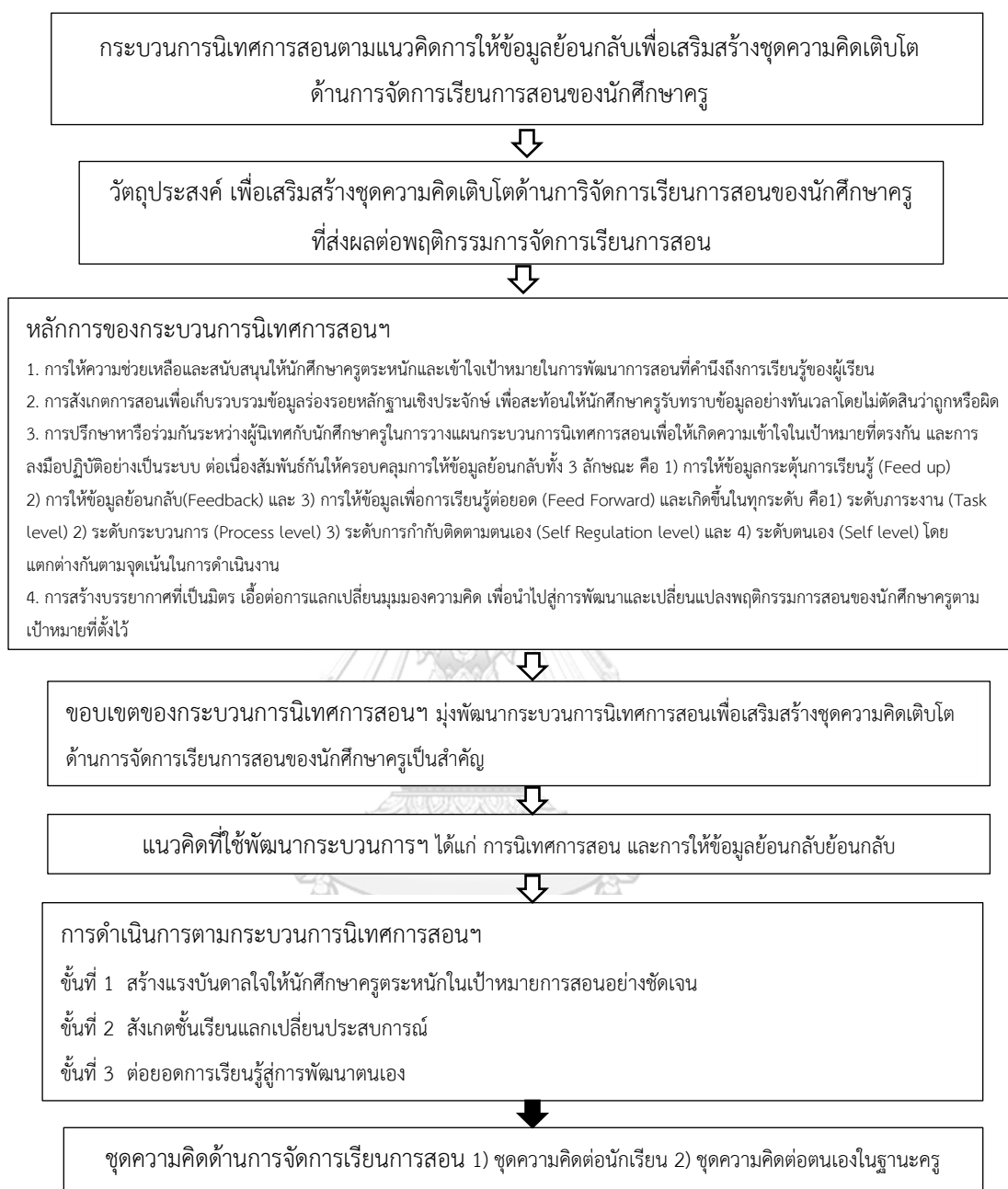


ภาพที่ 3.5 หลักการและขั้นตอนของแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู



ภาพที่ 3.6 หลักการและขั้นต้นของการนิเทศการสอนของนักศึกษาคูตามแนวคิดการสร้างชุดความคิดเติบโต

ด้านกาจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู



ภาพที่ 3.7 การออกแบบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กิจกรรมที่ 5 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำกรรณการร่างขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกระบวนการและให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง จากนั้นปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ตามข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) นำกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของกระบวนการ ขั้นตอนของกระบวนการรวมถึงระยะเวลาในการใช้กระบวนการ

2) นำกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาจำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอนจำนวน 4 ท่าน และด้านกระบวนการนิเทศการสอน จำนวน 1 ท่าน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและพิจารณาเกี่ยวกับความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องขององค์ประกอบในกระบวนการและความเหมาะสมของกระบวนการที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งผู้วิจัยขอรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนฯ จากนั้นนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการร่างกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูและนำให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้อง ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) โดยผลมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกรายการประเมินซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมทุกข้อรายการและสามารถนำไปใช้ได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้รายละเอียดข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของขั้นตอนของกระบวนการและบทบาทของผู้นิเทศและบทบาทของผู้รับการนิเทศ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สรุปข้อสังเกตของผู้ทรงคุณวุฒิได้ดังนี้

| ประเด็นข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงแก้ไขโดยผู้วิจัย |
|--|--|
| 1. หลักการของกระบวนการถูกต้องสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการผ่านโดยไม่มีประเด็นข้อเสนอนะใด ๆ | - |
| 2. วัตถุประสงค์ของกระบวนการมีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักการและขั้นตอนของกระบวนการ | - |
| <p>3. ความถูกต้องของขั้นตอนของกระบวนการตามแนวคิดของหลักการ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้</p> <p>ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอนอย่างชัดเจน โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าให้ตัดคำว่าชัดเจนเพราะชื่อขั้นตอนไม่ควรระบุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง</p> <p>ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าอาจแยกออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นสังเกตชั้นเรียนและชั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> <p>ขั้นที่ 3 ขึ้นต่อยอดการเรียนรู้สู่การพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าให้เขียนรายละเอียดถึงการส่งเสริมให้นักศึกษาครูกิจและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มากที่สุดเพื่อเป็นการต่อยอดที่ดีขึ้นและปรับชื่อขั้นให้สื่อถึงพฤติกรรมของอาจารย์นิเทศก์อย่างชัดเจน</p> | <p>ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิโดยปรับคำและภาษาให้มีความเหมาะสมโดยเปลี่ยนชื่อขั้นที่ 1 เป็นชั้น สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน</p> <p>ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขโดยยังคงใช้ชื่อขั้นเดิมแต่ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของขั้นตอนและบทบาทของผู้ใช้กระบวนการให้เห็นชัดเจนในวิธีการสังเกตชั้นเรียนและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> <p>ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยได้ระบุนรายละเอียดของการนำกระบวนการไปใช้ มีการกำหนดข้อคำถามโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาครูกิจได้คิดและหาแนวทางในการพัฒนาต่อยอดตนเองและปรับชื่อขั้นเป็น เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง</p> |

| ประเด็นข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงแก้ไขโดยผู้วิจัย |
|--|---|
| <p>4. บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู) มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ หลักการและขั้นตอนของกระบวนการ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่ามีการใช้ภาษายังไม่คงเส้นคงวา และใช้ภาษาในลักษณะเป็นภาษาพูดควรมีการปรับแก้ไข และควรมีการระบุ/อธิบายบทบาทผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศให้ชัดเจน เช่น หากเป็นบทบาทผู้รับการนิเทศ ควรกำหนดบทบาทหรือสิ่งที่นักศึกษาครูควรปฏิบัติ</p> | <p>ผู้วิจัยได้ปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับการใช้ภาษาให้เป็นภาษาเขียนที่เป็นทางการ ระบุ/อธิบายบทบาทของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศอย่างละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้นเห็นถึงแนวทางการนำไปปฏิบัติ</p> |
| <p>5. บทบาทของผู้นิเทศมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ หลักการและขั้นตอนของกระบวนการแต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีการเสนอแนะเพิ่มเติมว่าใช้ภาษายังไม่คงเส้นคงวาและใช้ภาษาในลักษณะภาษาพูดในบางข้อความและควรมีการระบุ/อธิบายบทบาทผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศรวมกันในบางข้อ ควรเขียนแยกกันให้ชัดเจน</p> | <p>ผู้วิจัยได้ปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับการใช้ภาษาให้เป็นภาษาเขียนที่เป็นทางการ ระบุ/อธิบายบทบาทผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศให้ละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเขียนบทบาทให้แยกออกจากกันอย่างชัดเจน</p> |
| <p>6. การวัดและประเมินผลกระบวนการมีความถูกต้องตามแนวคิด หลักการและขั้นตอนของกระบวนการที่กำหนด</p> | <p>-</p> |
| <p>7. ระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการมีความเหมาะสม แต่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรกำหนดกรอบระยะเวลาที่สอดคล้องกับขั้นตอนของกระบวนการเพื่อให้สามารถพัฒนาจนเห็นแนวทางการนำกระบวนการไปใช้ในบริบทการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา</p> | <p>ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาให้มีความยืดหยุ่นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</p> |

| ประเด็นข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงแก้ไขโดยผู้วิจัย |
|--|---|
| 8. กระบวนการมีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง แต่เสนอแนะให้ผู้วิจัยพิจารณาแนวทางช่วยเหลือกรณีนักศึกษาที่มีพัฒนาการช้ากว่าเพื่อนคนอื่น | ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาในการพัฒนานักศึกษาตามกระบวนการให้มีความยืดหยุ่นโดยในแต่ละวงจรของการพัฒนาตามเป้าหมาย ใช้ระยะเวลา 1 เดือน และนักศึกษาคือผู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเอง และเมื่อวงจรที่ 1 ไม่บรรลุตามเป้าหมาย นักศึกษาจะสามารถพัฒนาเป้าหมายเดิมได้อย่างต่อเนื่อง |

จากข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนฯ เพื่อพัฒนาเป็นกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู สำหรับนำไปทดลองปฏิบัติกับนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย

ระยะที่ 3 (R2) การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ระยะนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและผลการศึกษเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย โดยในระยะที่ 3 ได้แบ่งเป็นกิจกรรมหลัก ๆ 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรมที่ 7 การทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ

รายละเอียดของแต่ละกิจกรรม มีดังนี้

การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยมีการกำหนดแบบแผนการทดลอง ตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 การกำหนดแบบแผนการทดลอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) แบบแผนการทดลอง เป็นแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pretest-Posttest design)

| Experimental group | Pretest | Treatment | Posttest |
|--------------------|----------------|-----------|----------------|
| E | O ₁ | X | O ₂ |

ความหมายของสัญลักษณ์มีดังนี้

| | | |
|----------------|-----|--|
| E | แทน | กลุ่มทดลอง (experimental group) |
| O ₁ | แทน | การทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง ครั้งที่ 1 ผลที่ได้จากการประเมินชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน |
| O ₂ | แทน | การทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง ครั้งที่ 2 ผลที่ได้จากการประเมินชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน หลังการทดลองประกอบด้วย แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน |
| X | แทน | การใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น |

กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามคือ ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียน การสอนจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

| องค์ประกอบ | ตัวบ่งชี้ |
|--|--|
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ |
| | 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน |
| | 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย |
| | 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาดให้ดีขึ้นได้ |
| | 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ |
| | 2.2 คิดว่าตนเองจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากผู้อื่นได้ |
| | 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนแม้จะยากและท้าทาย |
| | 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง |
| | 2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง |

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านประเมิน และสรุปผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นข้อเสนอแนะในภาพรวมของทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ คือ ให้ผู้วิจัยเพิ่มคำอธิบายในทุกตัวบ่งชี้และผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นการปรับแก้ในส่วนของรายละเอียดในแต่ละตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ตารางแสดงผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

| องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ | ประเด็นข้อคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงแก้ไขโดยผู้วิจัย |
|---|--|---|
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถ ประสบความสำเร็จ | - | - |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความ แตกต่างกัน | - | - |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ สิ่งที่ท้าทาย | - | - |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับ และเรียนรู้จากความผิดพลาด และให้ดีขึ้นเรียนรู้ได้ด้วย ตนเอง | ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า อาจปรับตัวบ่งชี้ใหม่เป็น ความคิดของนักศึกษาครู ต่อนักเรียนในการยอมรับและ เรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนหรือ ปรับข้อความให้กระชับขึ้น กว่าเดิม | ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิในตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ปรับแก้เป็น คิดว่านักเรียน สามารถยอมรับและเรียนรู้จาก ความผิดพลาด |

| องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ | ประเด็นข้อคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงแก้ไขโดยผู้วิจัย |
|---|---|---|
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่น | - | - |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนแม้จะยากและท้าทาย | ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า จากตัวบ่งชี้ที่ 2.3 มี 2 ประเด็นคือยากและท้าทายที่ระบุอยู่ในตัวบ่งชี้เดียวกัน ซึ่งควรเลือกเพียง 1 ประเด็น | ผู้วิจัยปรับตัวบ่งชี้ที่ 2.3 เป็น คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน | ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า ควรเพิ่มประเด็นการเรียนรู้ข้อบกพร่องจากการจัดการเรียนการสอนนั้น ๆ | ผู้วิจัยปรับตัวบ่งชี้ที่ 2.4 แก้เป็น คิดว่าตนเองสามารถยอมรับ และเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาควรมีความคิดต่อความมุ่งมั่นพยายามและต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน | ผู้วิจัยปรับตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ปรับเป็น คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้ หากมีความมุ่งมั่น พยายาม |

6.1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ได้ปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำประเด็นข้อสังเกตจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาปรับแก้ไขและเพิ่มคำอธิบายตามตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 คำอธิบายองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเอง ในฐานะครู |
|--|--|
| ตัวบ่งชี้ 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ | ตัวบ่งชี้ 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ |
| คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับตัวนักเรียนทุกคนว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ ปฏิบัติกิจกรรม และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ | คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าตนเองสามารถวางแผนเตรียมการจัดการเรียนการสอน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ |
| ตัวบ่งชี้ 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน | ตัวบ่งชี้ 2.2 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่นได้ |
| คำอธิบาย : นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่านักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ สติปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ และวิถีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน | คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเป็นวิธีการสอนที่เหมือนผู้อื่นเสมอไป เพราะการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีหลากหลายวิธีที่สามารถทำได้ |
| ตัวบ่งชี้ 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย | ตัวบ่งชี้ 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย |
| คำอธิบาย : นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่านักเรียนสามารถเผชิญกับปัญหา หรือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด และสามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ด้วยความรักในการเรียนรู้ มองความท้าทายเป็นสิ่งที่สนุก น่าสนใจ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง | คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าตนเองมีความพร้อมในการเรียนรู้ และไม่ปฏิเสธการจัดการเรียนการสอนที่ท้าทาย มองว่าการจัดการเรียนการสอนหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย หรือเป็นอุปสรรคปัญหา เป็นเสมือนบททดสอบในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น |

ตารางที่ 3.7 คำอธิบายองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเอง ในฐานะครู |
|---|---|
| ตัวบ่งชี้ 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด | ตัวบ่งชี้ 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับ และเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง |
| คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่านักเรียน สามารถยอมรับกับความผิดพลาด และไม่ล้มเลิกงานที่ยังไม่สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มองเห็นความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ เต็มใจที่จะเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง | คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าตนเองสามารถรับฟังข้อเสนอแนะที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองด้วยความยินดี เพราะเชื่อว่าจะทำให้ตนเองได้เห็นจุดที่ควรแก้ไขหรือข้อบกพร่องได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น |
| ตัวบ่งชี้ 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม | ตัวบ่งชี้ 2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม |
| คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าการที่นักเรียนมีความมุ่งมั่นพยายามในการศึกษาหาความรู้ แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความพยายามจะทำให้นักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ | คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุมีความคิด ความเชื่อว่าความมุ่งมั่น พยายาม ในการแสวงหาความรู้ แก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาด ไม่ยอมแพ้หรือท้อถอย จะทำให้สามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น |

ผู้วิจัยนำข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับแบบแผนการทดลอง สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด ดังรายละเอียดในกิจกรรมที่ 6.2

6.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสร้างขึ้นเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครุ และเพื่อตอบ

วัตถุประสงค์ย่อย 2 ข้อคือ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) เพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผู้วิจัยนำเสนอเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนที่ 2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณมี 1 ฉบับ คือ แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ซึ่งแบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน]

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน]

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทำแบบวัดก่อนเริ่มกระบวนการและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการเพื่อเป็นการศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ส่วนที่ 2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนมุมมองความคิดของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสังเกตที่ใช้ขณะที่ผู้นิเทศทำการนิเทศนักศึกษาครูขณะที่นักศึกษาทำการสอนจัดการเรียนการสอน

2. การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับข้อคำถามที่วัดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนและแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครู เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมเก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่าน ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพขณะดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

ภาพรวมของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแสดงได้ดังภาพที่ 3.8

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

ลักษณะสำคัญของแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวคิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งวัดใน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน วัดทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู วัดทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้เช่นกัน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครู ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณนี้มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาครูด้านการจัดการเรียนการสอน] และตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน] ซึ่งผู้วิจัยออกแบบเครื่องมือโดยใช้ องค์ประกอบของชุดความคิด คือ ชุดความคิดจำกัดและชุดความคิดเติบโต ทำให้อธิบายที่ปรากฏในแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนมีทั้งข้อคำถามที่วัดชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) และข้อคำถามที่วัดชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปกปิดข้อเท็จจริง (Blinding) ด้วยการเปลี่ยนชื่อเครื่องมือตามชื่อในเครื่องหมาย [] เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเกิดความรู้อีกว่าตนเองไม่ได้กำลังถูกวัดหรือถูกประเมินชุดความคิด และเพื่อเป็นการลดอคติ (Bias) ในการตอบคำถามของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด ตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก ตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย และตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด ในส่วนของการประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกัน คือ ตรงกับการปฏิบัติของฉันมากที่สุด ตรงกับการปฏิบัติของฉันมาก ตรงกับการปฏิบัติของฉันปานกลาง ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยและตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยที่สุด

แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน รายละเอียดของเครื่องมือมีดังนี้

ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ด้านการจัดการเรียนการสอน]

แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน รวมจำนวน 20 ข้อ จำแนกออกเป็น 2 องค์กรประกอบ ดังนี้ องค์กรประกอบที่ 1 แนวความคิดที่มีต่อนักเรียน ประกอบด้วย คำถามวัดชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ และคำถามวัดชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ องค์กรประกอบที่ 2 แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู ประกอบด้วย คำถามวัดชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ และคำถามวัดชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ ดังตัวอย่างในตารางที่ 3.11

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน]

แบบประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต เป็นแบบประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นความคิดเห็นที่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ได้ทำในแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จะเป็นผู้ประเมินตนเองทั้ง 2 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนแนวความคิดที่มีต่อนักเรียน ประกอบด้วย คำถามที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ และคำถามที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ และด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู ประกอบด้วย คำถามที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ คำถามที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ ดังตัวอย่างในตารางที่ 3.12

กระบวนการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ฉบับที่ 1 แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามความคิดเห็นด้านการ

จัดการเรียนการสอน] และตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน] ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยเรื่องเกี่ยวกับ ชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงสร้างเนื้อหา รูปแบบ การวัดความสอดคล้องของชุดความคิดรวมถึงพฤติกรรมการสอนที่ส่งเสริมชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนการสอน

2) ผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ที่นักศึกษาครูควรจะต้องมี จากนั้นนำมาสร้างข้อคำถามโดยผู้วิจัยแบ่งชุดความคิดด้านการจัด การเรียนการสอนของครูออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1) แนวความคิดต่อนักเรียน

2.2) แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู

โดยแต่ละองค์ประกอบและในแต่ละตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยข้อคำถามวัดชุดความคิด เติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและวัดชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน

3) นำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวอย่างการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัด การเรียน โดยการกำหนดประเด็นการสังเกตพฤติกรรม กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นประเด็นในแบบสังเกต พฤติกรรมให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 3.8

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโครงสร้างแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครู ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.8 ตัวอย่างการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียน

| องค์ประกอบ | ตัวชี้ | ตัวอย่างข้อคำถาม (แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน/ประเด็นการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน) |
|---|--|---|
| <p>องค์ประกอบที่ 1</p> <p>แนวความคิดต่อนักเรียน คือ มุมมองความคิด หรือ แนวความคิดที่นักศึกษาครุมีต่อ ศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ในมิติที่ว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัด การเรียนการสอนที่นักศึกษาครุ แสดงออก</p> | <p>1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถ ประสบความสำเร็จ คำอธิบาย : การที่นักศึกษาครุ มีความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับ ตัวนักเรียนทุกคนว่านักเรียน สามารถเรียนรู้ ปฏิบัติกิจกรรม และมีศักยภาพในการพัฒนา ตนเองไปสู่เป้าหมายได้</p> | <p>ข้อคำถามแบบวัดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (G)</p> <p>ฉันคิดว่านักเรียนบางคนต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มที่จึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จ (F)</p> <p>ข้อคำถามวัดการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ฉันสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง (G)</p> <p>ฉันให้การช่วยเหลือให้นักเรียนที่เมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้ (F)</p> <p>ประเด็นการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน</p> <p>นักศึกษาครุสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง (G)</p> <p>นักศึกษาครุให้การช่วยเหลือนักเรียนที่เมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้โดยไม่มีเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พยายามด้วยตนเอง (F)</p> |

| องค์ประกอบ | ตัวบ่งชี้ | ตัวอย่างข้อคำถาม (แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน/ประเด็นการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน) |
|---|---|--|
| <p>องค์ประกอบที่ 2</p> <p>แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู</p> <p>คือ มุมมองความคิด หรือ</p> <p>แนวความคิดที่นักศึกษาคูรมีต่อ</p> <p>สติปัญญาและความสามารถในการ</p> <p>จัดการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>ว่าตนเองสามารถพัฒนาและ</p> <p>เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะส่งผลต่อ</p> <p>พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ที่นักศึกษาคูรแสดงออก</p> | <p>2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ</p> <p>คำอธิบาย : การที่นักศึกษาคูรมี</p> <p>ความคิด เชื่อว่าตนเอง</p> <p>สามารถเรียนรู้ที่จะวางแผน</p> <p>เตรียมการจัดการเรียนการสอน</p> <p>และดำเนินการจัดการเรียนการสอน</p> <p>เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม</p> <p>เป้าหมายที่ตั้งไว้</p> | <p>ข้อคำถามแบบวัดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ฉันคิดว่าฉันสามารถจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้ (G)</p> <p>หากฉันสอนอย่างเต็มที่แล้วผลลัพธ์การสอนไม่ดียิ่งอย่างที่คิดไว้ก็ไม่เป็นไร (F)</p> <p>ข้อคำถามวัดการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ฉันจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจเพื่อให้สำเร็จ (G)</p> <p>ฉันปฏิบัติตามการสอนอย่างเต็มที่โดยไม่คาดหวังกับผลสำเร็จ (F)</p> <p>ประเด็นการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน</p> <p>นักศึกษาคูรจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจในตนเอง (G)</p> <p>นักศึกษาคูรแสดงออกด้วยท่าทีที่พอใจเมื่อจัดการเรียนการสอน</p> <p>ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (F)</p> |

ตารางที่ 3.9 โครงสร้างแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

| | เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ | | | | | | | | | |
|---|--|-------|----------|-------|----------|---|----------|-------|----------|-------|
| | แบบวัดความคิด (ตอนที่ 1) (นักศึกษาประเมิน) | | | | | แบบประเมินการปฏิบัติ (ตอนที่ 2) (นักศึกษาประเมิน) | | | | |
| | จำนวนข้อ | คะแนน | จำนวนข้อ | คะแนน | จำนวนข้อ | คะแนน | จำนวนข้อ | คะแนน | จำนวนข้อ | คะแนน |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F |
| 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้ หากมีความมุ่งมั่น พยายาม | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| รวม (องค์ประกอบที่ 1) | 5 | 5 | 25 | 25 | 5 | 5 | 25 | 25 | 5 | 25 |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F |
| 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 2.2 คิดว่าตนเองจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่นได้ | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |

| ตัวบ่งชี้ | เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|----|----|---|----|-------|----|----|
| | แบบวัดความคิด (ตอนที่ 1) (นักศึกษาประเมิน) | | | | | แบบประเมินการปฏิบัติ (ตอนที่ 2) (นักศึกษาประเมิน) | | | | |
| | จำนวนข้อ | | คะแนน | | | จำนวนข้อ | | คะแนน | | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู (ต่อ) | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F |
| 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| รวม (องค์ประกอบที่ 2) | 5 | 5 | 25 | 25 | 5 | 5 | 25 | 25 | 5 | 25 |
| รวม 2 องค์ประกอบ | 10 | 10 | 50 | 50 | 10 | 10 | 50 | 50 | 10 | 50 |
| รวม แต่ละตอน | 20 | | 100 | | | 20 | | 100 | | |
| รวมทั้งฉบับ (ตอนที่ 1 และตอนที่ 2) | 40 ข้อ 200 คะแนน | | | | | | | | | |

หมายเหตุ

G หมายถึง (Growth Mindset) ข้อคำถามวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

F หมายถึง (Fixed Mindset) ข้อคำถามวัดชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน

การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือ

นำเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน Growth Mindset จำนวน 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีการตรวจแก้ไขภาษา สรุปโดยภาพรวมได้คือ ปรับข้อความคำถามในแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน โดยปรับภาษาในข้อความที่เขียนระบุความคิดและการแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะชี้ชัดในลักษณะพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตหรือชุดความคิดจำกัดมากเกินไปและควรมีการปรับภาษาในข้อความให้มีเพียง 1 ประเด็น รวมถึงปรับข้อความให้เป็นภาษาไทย

นำแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูไปทดลองใช้กับนักศึกษาครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยในเครือราชภัฏ จำนวน 30 คน และหาค่าความเที่ยง ผลการวิเคราะห์ดังในตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู (N=30)

| แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | ค่าความเที่ยง (α) |
|---|----------------------------|
| การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | .839 |
| การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน | .866 |

จากผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของการวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าความเที่ยงขององค์ประกอบความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าค่อนข้างสูง โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .839 และ .866 ตามลำดับ

การคำนวณและแปลผลคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครู

เครื่องมือทั้ง 2 ฉบับ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนในระดับเดียวกัน คือ 1 2 3 4 5 คะแนน และมีข้อความของแบบวัดที่สัมพันธ์กัน การคำนวณและแปลผลคะแนนโดยนำคะแนนแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูมารวมกับคะแนนแบบประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 ตัวอย่าง แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน]

| ประเด็นความคิดเห็น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 คำถามวัด Growth) | | | | | |
| 2. ฉันคิดว่าฉันควรสอนตามวิธีสอนที่ผู้อื่นทำไว้เป็นต้นแบบ เพราะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ดี (องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 คำถามวัด Fixed) | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดข้อที่เป็น Growth Mindset มีดังนี้

| | | |
|-----------------------------------|-------|-------|
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด | ได้ 5 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก | ได้ 4 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง | ได้ 3 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย | ได้ 2 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด | ได้ 1 | คะแนน |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดข้อที่เป็น Fixed Mindset มีดังนี้

| | | |
|-----------------------------------|-------|-------|
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด | ได้ 1 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก | ได้ 2 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง | ได้ 3 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย | ได้ 4 | คะแนน |
| ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด | ได้ 5 | คะแนน |

ตารางที่ 3.12 ตัวอย่างแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน [การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัด
การเรียนการสอน]

| ประเด็นการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันจัดการเรียนการสอนตามวิธีการสอนที่ฉันคิดว่าจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ (องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 คำถามวัด Growth) | | | | | |
| 2. ฉันเลือกใช้กิจกรรมที่ไม่ยาก ที่มั่นใจว่านักเรียนทุกคนสามารถทำได้สำเร็จ (องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 3 คำถามวัด Fixed) | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดข้อที่เป็น Growth Mindset มีดังนี้

| | | |
|----------------------------------|-------|-------|
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันมากที่สุด | ได้ 5 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันมาก | ได้ 4 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันปานกลาง | ได้ 3 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อย | ได้ 2 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยที่สุด | ได้ 1 | คะแนน |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดข้อที่เป็น Fixed Mindset มีดังนี้

| | | |
|----------------------------------|-------|-------|
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันมากที่สุด | ได้ 1 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันมาก | ได้ 2 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันปานกลาง | ได้ 3 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อย | ได้ 4 | คะแนน |
| ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยที่สุด | ได้ 5 | คะแนน |

รายละเอียดการวิเคราะห์ค่าคะแนนและการแปลผลคะแนน

ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 (แนวความคิดต่อนักเรียน) ตัวบ่งชี้ที่ 1-5

ข้อคำถามวัดชุดความคิดเติบโต (G) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

ข้อคำถามวัดชุดความคิดจำกัด (F) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

รวม 10 ข้อ = 50 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 (แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู) ตัวบ่งชี้ที่ 1-5

ข้อคำถามวัดชุดความคิดเติบโต (G) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

ข้อคำถามวัดชุดความคิดจำกัด (F) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

รวม 10 ข้อ = 50 คะแนน

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 (แนวความคิดต่อนักเรียน) ตัวบ่งชี้ที่ 1-5

ข้อคำถามสะท้อนชุดความคิดเติบโต (G) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

ข้อคำถามสะท้อนชุดความคิดจำกัด (F) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

รวม 10 ข้อ = 50 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 (แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู) ตัวบ่งชี้ที่ 1-5

ข้อคำถามสะท้อนชุดความคิดเติบโต (G) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

ข้อคำถามสะท้อนชุดความคิดจำกัด (F) จำนวน 5 ข้อ = 25 คะแนน

รวม 10 ข้อ = 50 คะแนน

คะแนนรวมทั้งฉบับ (ตอนที่ 1 และตอนที่ 2) จำนวน 40 ข้อ = 200 คะแนน

การแปลผลคะแนน

| | | | |
|-----------------|-----------|---------|---|
| ค่าคะแนนระหว่าง | 200 – 151 | แสดงว่า | เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง (มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน) |
| ค่าคะแนนระหว่าง | 150 – 101 | แสดงว่า | เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง (มีชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด) |
| ค่าคะแนนระหว่าง | 100 – 51 | แสดงว่า | เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างต่ำ (มีชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดเติบโต) |
| ค่าคะแนนระหว่าง | 50 – 1 | แสดงว่า | เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับต่ำ (มีชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน) |

หมายเหตุ

การตรวจให้คะแนนปรากฏ ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียน การสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ พัฒนาขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเพื่อ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการใช้ กระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยมีลักษณะดังนี้ดังนี้

1. แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการ จัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยออกแบบโดยใช้องค์ประกอบของชุดความคิด ทำให้แบบสังเกตที่พัฒนาขึ้น จะเป็นประเด็นพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) และชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) และมีประเด็นการสังเกตแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวความคิดที่มีต่อ นักเรียน โดยมีประเด็นสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ 2) แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู สังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมี ชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) 5 ข้อ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุด ความคิดจำกัด (Fixed Mindset) 5 ข้อ แบบสังเกตนี้เป็นแบบสังเกตที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 3 ท่าน ใช้ในขณะที่นักศึกษาครูทำการสอนซึ่งจะสังเกตจำนวน 3 ครั้ง ตามแต่ละรอบวงจร ของกระบวนการที่พัฒนาขึ้น

2. การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับข้อคำถาม ที่วัดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนและแบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการสอนของนักศึกษาครู โดยสัมภาษณ์นักศึกษาครูในกรณีที่ยุ่้นิเทศยังไม่ชัดเจนในข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมการจัด การเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยทำการสัมภาษณ์ตามรอบของวงจรหรือสัมภาษณ์ในกรณีที่ ต้องการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมจากนักศึกษาครูหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งผู้เก็บ รวบรวมข้อมูลจะทำการสัมภาษณ์นักศึกษาจำนวน 3 ครั้ง ตามรอบของการสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาเครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้าน Growth Mindset จำนวน 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู และการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อสรุป ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม คือ ขอให้ผู้วิจัยเพิ่มการระบุตัวอย่างพฤติกรรมในทุกตัวบ่งชี้ เพื่อให้ ผู้นิเทศที่ทำแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนมีแนวทางในการสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อประกอบข้อมูลการเปลี่ยนแปลง ชุดความคิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมและการแสดงความคิดเห็นที่สะท้อน การแสดงถึงชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน 2 องค์ประกอบ ตามนิยามเชิงปฏิบัติการของการวิจัยและตัวบ่งชี้ตามประเด็นสังเกต และนำมาศึกษาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด ด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนทำโดยผู้วิจัยและผู้ร่วมเก็บข้อมูลจำนวน 2 ท่าน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านจัดการเรียนการสอน และมีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนนักศึกษาครูโดยตรงและสามารถจัดสรรเวลาเข้าร่วมสังเกต พฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย โดยทำการสังเกต พฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูตามประเด็นในแบบสังเกต ตามวันและเวลาที่ กำหนดร่วมกันโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนทำการสังเกตนักศึกษาครู 1 คน ทำการสังเกตคนละ 3 ครั้ง ตามรอบของวงจร ทั้ง 3 วงจร (ครั้งที่ 1 คือ รอบการสังเกตครั้งที่ 1) เมื่อพบพฤติกรรมจากการสังเกตให้ผู้สังเกตเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการสังเกต พร้อมทั้ง บันทึกพฤติกรรมที่พบจากการสังเกต เมื่อนำผลของการประเมินของทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์และพบว่า

กิจกรรมที่ 7 การทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ

7.1 การเตรียมการเพื่อนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปใช้

7.1.1 การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ทำการฝึกประสบการณ์โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยเดียวกัน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยผู้วิจัยคือ ผู้ใช้กระบวนการและดำเนินการนิเทศด้วยตนเอง โดยมีผู้ร่วมเก็บข้อมูลจำนวน 2 ท่าน ทำหน้าที่ในการร่วมสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูตามรอบของแต่ละวงจร

กลุ่มเป้าหมายใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน จากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ภาคการศึกษา 2563 ทั้งหมดจำนวน 30 คน โดยให้นักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียนสาธิตฯ ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (Pre-test) เมื่อ 27 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งผลการวิเคราะห์คะแนนจากการทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษาครูจำนวน 20 คน มีคะแนนอยู่ในช่วงที่แปลผลแล้วมีลักษณะความคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบชุดความคิดเติบโตในระดับสูง (มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน) และนักศึกษาครูจำนวน 1 คน มีลักษณะความคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบชุดความคิดเติบโตในระดับสูงเช่นเดียวกันแต่คะแนนยังไม่สูงมากนัก และนักศึกษาครูจำนวน 9 คน มีลักษณะความคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบชุดความคิดเติบโตระดับค่อนข้างสูง (มีชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด) ผู้วิจัยจึงคัดเลือกนักศึกษาครูที่มีลักษณะความคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบชุดความคิดเติบโตในระดับสูง จำนวน 1 คน และระดับค่อนข้างสูง จำนวน 9 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย

จากผลการเก็บข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย ดังตารางที่ 3.14

ตารางที่ 3.14 ข้อมูลนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายจากการทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย

| ลำดับที่ | นักศึกษา | ระดับชั้น ที่ทำการสอน | รายวิชา ที่ปฏิบัติ การสอน | ระดับชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอน (ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ) |
|----------|----------|--------------------------|---------------------------------|--|
| 1 | A | ป.6 | สังคม | สูง |
| 2 | B | ป.6 | สังคม | ค่อนข้างสูง |
| 3 | C | ป.4 | ภาษาอังกฤษ | ค่อนข้างสูง |
| 4 | D | ป.6 | ภาษาอังกฤษ | ค่อนข้างสูง |
| 5 | E | ป.6 | ภาษาไทย | ค่อนข้างสูง |
| 6 | F | ป.1 | ภาษาอังกฤษ | ค่อนข้างสูง |
| 7 | G | ป.5 | ภาษาอังกฤษ | ค่อนข้างสูง |
| 8 | H | ป.3 | คณิตศาสตร์ | ค่อนข้างสูง |
| 9 | I | ป.3 | วิทยาศาสตร์ | ค่อนข้างสูง |
| 10 | J | ป.2 | สุขศึกษา | ค่อนข้างสูง |

หมายเหตุ การแปลผลคะแนน พบว่านักศึกษาครูจำนวน 10 คน มีผลคะแนนอยู่ในช่วงที่มีลักษณะชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนในระดับสูง (มีคะแนนยังไม่สูงมาก) และระดับค่อนข้างสูง

7.1.2 การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง

เนื่องจากการทดลองในครั้งนี้มีการทดลองที่เกี่ยวกับมนุษย์ ทั้งการวิจัยครั้งนี้อยู่ภายใต้กรอบการวิจัยที่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและได้กำหนดการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะแจ้งสิทธิ์ให้กลุ่มเป้าหมายทราบรายละเอียดการวิจัยและการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ โดยละเอียด โดยผู้วิจัยจะเข้าติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาครู ผู้วิจัยนัดพบกับนักศึกษา แนะนำตัว ทำความทำความรู้จัก อธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่างว่าการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้งที่มีการแจ้งล่วงหน้าไม่มีการลู่ล่า ความเป็นส่วนตัวใด ๆ และให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายทราบว่า เมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว หากกลุ่มเป้าหมายต้องการออกจากโครงการวิจัยสามารถกระทำได้ตลอดเวลาโดยสามารถไม่แจ้งเหตุผล การถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขออนุญาต บันทึกเสียง ถ่ายภาพหรือบันทึกวิดีโอ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตก่อนทุกครั้งซึ่งนักศึกษามีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธและผู้วิจัยจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาจะถูกทำลายภายในระยะเวลา 1 ปี หากในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศในครั้งนี้ทำให้นักศึกษารู้สึกอึดอัดหรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถามหรือบางคำแนะนำระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการนักศึกษามีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามหรือปฏิเสธการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย โดยการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อนักศึกษาแต่อย่างใด ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของนักศึกษาจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ โดยโครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามปกติ

7.2 การดำเนินการทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ มีการดำเนินการดังนี้

7.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ดำเนินการติดต่อและขออนุญาตผู้บริหาร อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ รวมทั้งประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแลนิเทศนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ ให้รับทราบ

2) ผู้วิจัยนัดหมายกับนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยคัดเลือกจากผลคะแนนการทำแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผู้วิจัยชี้แจงเหตุผลของการเข้าดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเป้าหมายในการนิเทศ ผลลัพธ์ที่นักศึกษาครูจะได้รับ ระยะเวลาในการนิเทศและบทบาทของนักศึกษาครูและผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงที่ทำกรนิเทศนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จากคณะจำนวน 1 ท่าน และอาจารย์พี่เลี้ยง 1 ท่าน ซึ่งทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาตามปกติและร่วมเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

3) ผู้วิจัยและผู้ร่วมเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 3 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนเริ่มกระบวนการทำการสังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประเด็นการสังเกตสอดคล้องกับประเด็นในแบบวัดชุดความคิดที่ศึกษาครูใช้ วัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลเพื่อสังเกตพฤติกรรมการสอนของกลุ่มเป้าหมายว่ามีพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

4) ดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

5) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนเพื่อสังเกตพฤติกรรมนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ รวมจำนวน 3 คน สังเกตจำนวน 3 ครั้ง ตามรอบของวงจร โดยเข้าสังเกตในวันและเวลาเดียวกันพร้อมทั้งประเมินและบันทึกพฤติกรรมที่พบจากการสังเกตลงในแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน

6) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ประเด็นที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้สะท้อนมุมมองความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมที่แสดงออก โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจัดบันทึก รวมถึงสัมภาษณ์ในประเด็นที่ยังไม่พบหรือพบว่าข้อมูลไม่เพียงพอต่อการประเมินตามประเด็นการสังเกตพฤติกรรมเมื่อเข้าทำการนิเทศตามรอบของแต่ละวงจร โดยทำการสัมภาษณ์หลังการสังเกตการจัดการเรียนการสอนโดยทำการสัมภาษณ์จำนวน 3 ครั้ง ตามรอบของการนิเทศตามกระบวนการ

7) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการใช้แบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ซึ่งเป็นแบบวัดชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนฉบับเดียวกันกับก่อนการทดลองเพื่อดูว่านักศึกษาครูมีลักษณะชุดความคิดเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ควรมีการทดลองใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โควิดทำให้มีเงื่อนไขเวลาที่จำกัดในการอบรมและทดลองใช้เครื่องมือให้กับผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างไรก็ตามผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการสอน และผู้วิจัยได้ระบุตัวอย่างพฤติกรรมที่สังเกตการสอนไว้ในแบบสังเกตไว้อย่างชัดเจน ช่วยส่งผลให้ผู้ช่วยเก็บข้อมูลในครั้งนี้เห็นประเด็นการสังเกตได้ชัดเจน ทั้งนี้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในภาคการทดลองใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนร่วมกันของผู้ใช้แบบสังเกตทุกท่านเพื่อใช้เพื่อเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนและตรงประเด็น

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู ได้นำเสนอในภาพที่ 3.15

7.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

1) ดำเนินการวิเคราะห์ผลคะแนนรวมจากแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูประเมินตนเองซึ่งแบบวัดจะประเมินในส่วนของการวัดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ในทั้ง 2 องค์กรประกอบ คือ แนวความคิดต่อนักเรียน และแนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู และเปรียบเทียบคะแนนเพื่อดูความแตกต่างรวมถึงการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยใช้สถิติ Wilcoxon Matched-pair Signed rank test

ในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำเสนอการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ดังตารางที่ 3.15



ตารางที่ 3.15 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคู

| การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการ | การเก็บรวบรวมข้อมูล |
|--|---|
| ก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศการสอนฯ | Pre-Test เครื่องมือ : แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน : แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (ผู้เก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่าน) |
| การนิเทศตามกระบวนการฯ (วงจรที่ 1) | การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ครั้งที่ 1 เครื่องมือ : แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (ผู้เก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่าน) |
| การนิเทศตามกระบวนการฯ (วงจรที่ 2) | การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ครั้งที่ 2 เครื่องมือ : แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (ผู้เก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่าน) |
| การนิเทศตามกระบวนการฯ (วงจรที่ 3) | การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ครั้งที่ 3 เครื่องมือ : แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (ผู้เก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่าน) |
| หลังเสร็จสิ้นกระบวนการนิเทศการสอนฯ | Post-Test เครื่องมือ : แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน |

ระยะที่ 4 (D2) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์

ระยะนี้เป็นการนำเสนอผลการปรับปรุงกระบวนการที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังกิจกรรมที่ 8

กิจกรรมที่ 8 สรุปผลการใช้และปรับปรุงกระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปข้อคิดเห็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้กระบวนการวิจัยและจัดทำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประเด็นที่พบจากการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ สรุปในภาพรวมได้ดังนี้

การนำกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูไปใช้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยต้องกำหนดแนวทางของผู้ใช้กระบวนการและแนวทางการใช้คำถาม เช่น ผู้ใช้กระบวนการควรเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ที่รับหน้าที่ดูแลและพัฒนา นักศึกษาครูในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนานักศึกษาครูโดยตรงและสามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนานักศึกษาครูตามกระบวนการนิเทศการสอนได้เป็นอย่างดี ควรมีการระบุพฤติกรรมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างละเอียดและมีการชี้แจงบทบาทให้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการทราบ

ในการวิจัยครั้งนี้มีผลผลิตสำคัญคือ กระบวนการนิเทศการสอนทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอนอย่างชัดเจน 2) ขั้นสังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง เมื่อได้นำขั้นตอนของกระบวนการดังกล่าวไปทดลองใช้พบว่าไม่ควรดำเนินการเพียง 1 รอบ แต่ควรใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ 3 รอบ หรือ 3 วงจร เนื่องด้วยเหตุผล 2 ประการ ดังนี้

1) การออกแบบกระบวนการที่มีพื้นฐานมาจากหลักการการให้ข้อมูลย้อนกลับใน 3 ลักษณะที่ไปเกี่ยวพันกับการกำหนดเป้าหมาย และการเสริมสร้างให้ผู้รับข้อมูลเห็นความสำคัญและเข้าใจสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามเป้าหมายหรือจุดเน้นในการดำเนินงานอย่างชัดเจน รวมถึงหลักการของแนวคิดการนิเทศการสอนที่ว่ากระบวนการนิเทศการสอนที่ดีผู้นิเทศจะต้องช่วยให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) กระบวนการนิเทศการสอนฯ มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน จะต้องดำเนินการอย่างน้อย 3 วงจร โดยวงจรเกิดจากการนำกระบวนการทั้ง 3 ขั้นตอนไปทดลองใช้ ภายหลังจากทดลองใช้พบว่า การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ อย่างน้อย 3 รอบหรือ 3 วงจร เพียงพอที่จะสามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาครูได้ เห็นได้จากผลการทดลองใช้ที่ปรากฏว่าเมื่อดำเนินการตามกระบวนการครบ 3 รอบหรือ 3 วงจร นักศึกษาครูจึงปรากฏการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการสอนได้ครบถ้วนทุกตัวบ่งชี้ ทั้งนี้การดำเนินการในแต่ละรอบจะปรับเปลี่ยนตาม เป้าหมายการสอนของนักศึกษาครูในแต่ละครั้ง ซึ่งการดำเนินการผู้นิเทศจะมีบทบาทในแต่ละขั้นตอน เช่นเดียวกันแต่แตกต่างกันในรายละเอียดของการดำเนินการตามจุดเน้นของแต่ละวงจร นำเสนอ ดัง ภาพที่ 3.9





*** วงจรที่ 1 วงจรที่ 2 และวงจรที่ 3 มีขั้นตอนเช่นเดียวกันแต่แตกต่างกันในรายละเอียดของการดำเนินการตามจุดเน้นของแต่ละวงจร

ภาพที่ 3.9 กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

จากแผนภาพที่ 3.9 สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครุตระหนักในเป้าหมายการสอน 2) ขั้นสังเกตชั้นเรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) ขั้นเสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนถูกนำไปใช้เป็นขั้นตอนในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยการนิเทศแต่ละครั้งจะดำเนินการครบทั้ง 3 ขั้นตอนเรียกว่า 1 วงจร แต่ละวงจรจะมีเป้าหมายเฉพาะที่แตกต่างกันในรายละเอียดของการดำเนินการตามจุดเน้นของแต่ละวงจร คือ วงจรที่ 1 การพัฒนานักศึกษาครุด้วยการกำหนดเป้าหมายแรกเริ่มตามความต้องการของนักศึกษาครุ วงจรที่ 2 การพัฒนานักศึกษาครุเพิ่มเติมในเป้าหมายเดิมหรือการพัฒนาตามเป้าหมายใหม่ตามความต้องการของนักศึกษาครุ และ วงจรที่ 3 การพัฒนานักศึกษาครุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยนักศึกษาครุและผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการนิเทศการสอนตามปกติ

นอกจากนี้การนำกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครุไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายพบว่าแนวทางการนำกระบวนการไปใช้สิ่งสำคัญที่ควรปรากฏเพื่อให้ผู้นำกระบวนการไปใช้สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างครอบคลุมทั้ง 4 ระดับและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นคือ การระบุบทบาทที่เห็นเป็นรูปธรรมของผู้นิเทศและคำถามที่จะช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาครุสะท้อนมุมมองความคิดและการปฏิบัติได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงระบุคำถามหลักในทุกขั้นตอนของกระบวนการไว้

นอกจากนี้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับระยะเวลาของการพัฒนาเป้าหมายในแต่ละวงจรว่าระยะเวลาของการพัฒนาเป้าหมายของนักศึกษาครุในแต่ละวงจรใช้ระยะเวลาในการพัฒนาเป้าหมายตามขั้นตอนของกระบวนการที่ต่างกัน เนื่องด้วยนักศึกษาครุมีการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกัน ความคิด ความสามารถและศักยภาพของนักศึกษาแต่ละบุคคลต่างกัน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกระบวนการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้การดำเนินงานของผู้นิเทศและนักศึกษาครุไม่เกิดความกดดันและเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตอย่างแท้จริง แต่กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละขั้นจำเป็นต้องให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันเวลาไปซ้ำเกินไปคือไม่เกิน 1-2 วันหลังจากการสังเกตการสอนหรือได้ทำภาระงานตามที่ได้ตกลงกันแล้ว เพราะถ้าซ้ำเกินไปอาจทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และ 2) เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ได้แก่

- 1.1 หลักการของกระบวนการนิเทศการสอน
- 1.2 วัตถุประสงค์ของกระบวนการนิเทศการสอน
- 1.3 ลักษณะสำคัญของกระบวนการนิเทศการสอน
- 1.4 ขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอน
- 1.5 การวัดและประเมินผลกระบวนการนิเทศการสอน
- 1.6 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอน

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังนี้
 - 2.1.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน
 - 2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนรวมแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน
 - 2.1.3 ผลการปรากฏพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนตามตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์ ที่ได้จากผลการวิจัยมีลักษณะสำคัญของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ลักษณะสำคัญของกระบวนการ ขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการ การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีหลักการ 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาคูตระหนักและเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1.2 การสังเกตการสอนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อสะท้อนให้นักศึกษาคูรับทราบข้อมูลอย่างทันเวลาโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด

1.1.3 การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาคูในการวางแผนกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกันและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ให้ครอบคลุมการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และเกิดขึ้นในทุกระดับ คือ 1) ระดับภาระงาน (Task level) 2) ระดับกระบวนการ (Process level) 3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ 4) ระดับตนเอง (Self level) โดยแตกต่างกันตามจุดเน้นในการดำเนินงาน

1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครูตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนิเทศการสอนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู อันจะส่งผลต่อแนวคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อนักเรียนและ

ต่อตนเองในฐานะครูและส่งผลต่อการสะท้อนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ สามารถใช้ในการนิเทศนักศึกษาตามระบบปกติ โดยผู้นิเทศและนักศึกษาครูร่วมกันสะท้อนมุมมองความคิดตามขั้นตอนของกระบวนการจนกระทั่งนักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตในระดับที่มีการพัฒนาขึ้น กระบวนการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีหลักการของกระบวนการที่สำคัญคือ ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และต้องปรากฏการให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกระดับ คือ 1) ระดับภาระงาน (Task level) 2) ระดับกระบวนการ (Process level) 3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ 4) ระดับตนเอง (Self level) โดยในการนิเทศ 1 ครั้ง จะดำเนินการครบทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาคูตระหนักในเป้าหมายการสอน 2) ขั้นสังเกตขั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) ขั้นเสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง ดังนั้นกรณีทีใน 1 ภาคการศึกษา มีการนิเทศจำนวน 3 หรือ 4 ครั้ง ก็จะดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน จำนวน 3 หรือ 4 รอบตามจำนวนครั้งของการนิเทศ โดยที่การดำเนินการในแต่ละรอบจะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนที่นักศึกษาคูกำหนด หรือเป้าหมายการสอนที่เกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาคู โดยผู้นิเทศจะมุ่งเน้นให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาคูตระหนักและเข้าใจในเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้คำปรึกษา วางแผนเกี่ยวกับสิ่งที่นักศึกษาคูจะสอนต่อไปได้อย่างทันท่วงที ทันท่อสถานการณ์กับสิ่งที่นักศึกษาคูปฏิบัติมาแล้ว ทำให้นักศึกษาคูเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างทันการณ์และนักศึกษาคูสามารถประเมินตนเองได้ว่ามีตรงจุดใดที่ปฏิบัติดีแล้วและมีจุดใดที่ควรพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาคูเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปในทิศทางที่ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งลักษณะของกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

1.4 ขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีการดำเนินการดังนี้

1.4.1 การเตรียมการก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน

1.4.1.1 ผู้นิเทศมีคุณสมบัติ คือ เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ที่รับหน้าที่ดูแลและพัฒนา นักศึกษาครูในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนา นักศึกษาครูโดยตรงและสามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนา นักศึกษาครูตามกระบวนการนิเทศการสอนได้เป็นอย่างดี

1.4.1.2 การเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาครู ทำการชี้แจงเหตุผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ ลำดับขั้นตอน ระยะเวลา รวมถึงบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ

1.4.1.3 อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ กับนักศึกษาครู ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดตารางเวลาในการดำเนินงานตามกระบวนการ

1.4.2 การร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

กระบวนการนิเทศการสอนที่พัฒนาขึ้นเป็นการดำเนินการตามขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอนอย่างชัดเจน 2) ขั้นสังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) ขั้นเสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง โดยในการนิเทศแต่ละครั้ง/แต่ละรอบจะดำเนินการครบทั้ง 3 ขั้นตอน และดำเนินการอย่างน้อย 3 รอบ หรือ 3 วงจร ซึ่งการดำเนินการในแต่ละรอบจะปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนที่นักศึกษาครูกำหนดหรือเป้าหมายการสอนที่เกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครู ในแต่ละรอบหรือแต่ละวงจรใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ตามรอบของการเข้านิเทศการสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์ เพื่อดูการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูตามประเด็น/หัวข้อในการนิเทศ

ของแต่ละวงจรที่นักศึกษาคูกำหนดประเด็นขึ้น ซึ่งเป็นการกำหนดประเด็นเป้าหมายจากปัญหา หรือเป้าหมายที่นักศึกษาคูต้องการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน ในแต่ละวงจรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียดของการดำเนินการตามจุดเน้นของแต่ละวงจร โดยรายละเอียดของวงจรและขั้นตอนของกระบวนการ มีดังนี้

วงจรที่ 1 การพัฒนานักศึกษาคูด้วยการกำหนดเป้าหมายแรกเริ่มตามความต้องการของนักศึกษาคู เป็นการพัฒนามตามเป้าหมายที่นักศึกษาคูต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก ซึ่งเป้าหมายในวงจรที่ 1 มาจากการที่ผู้นิเทศให้นักศึกษาคูทบทวนตนเองในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและสะท้อนตนเองถึงสิ่งที่นักศึกษาคูคิดว่าเป็นปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนหรือการพัฒนาตนเองในฐานะครูต่อไปในอนาคต

วงจรที่ 2 การพัฒนานักศึกษาคูเพิ่มเติมในเป้าหมายเดิมหรือการพัฒนาตามเป้าหมายใหม่ตามความต้องการของนักศึกษาคู เป็นการพัฒนานักศึกษาคูตามเป้าหมายที่นักศึกษาคูต้องการพัฒนาตนเองซึ่งอาจเป็นเป้าหมายเดิม คือ เป้าหมายในวงจรที่ 1 ซึ่งการพัฒนานักศึกษาคูตามเป้าหมายในวงจรที่ 1 เพื่อต่อยอดให้สำเร็จ ในกรณีที่เป้าหมายในวงจรที่ 1 ยังไม่บรรลุผลหรือยังไม่เป็นที่พอใจตามที่นักศึกษาคูต้องการ ในวงจรที่ 2 นี้ก็จะยังคงเป็นเป้าหมายเดิม ส่วนในกรณีที่นักศึกษาคูพัฒนาตนเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่ 1 และเป็นที่พึงพอใจตามความต้องการแล้ว ก็จะเปลี่ยนเป็นเป้าหมายใหม่แต่ยังคงเป็นเป้าหมายที่นักศึกษาคูเป็นผู้กำหนดขึ้น

วงจรที่ 3 การพัฒนานักศึกษาคูตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยนักศึกษาคูและผู้นิเทศ การกำหนดเป้าหมายในวงจรนี้มาจากการตกลงร่วมกันของผู้นิเทศกับนักศึกษาคูซึ่งมีที่มาจากปัญหาที่ผู้นิเทศและนักศึกษาคูได้พบในกระบวนการนิเทศการสอนที่ผ่านมาและเห็นพ้องกันว่านักศึกษาคูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในฐานะครู

ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ในแต่ละวงจรมี 3 ขั้นตอนที่ผู้นิเทศสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการนิเทศการสอนตามปกติ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาคูตระหนักในเป้าหมายการสอน (G : Goal Setting)

ขั้นตอนนี้เป็นกรกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาตนเองในฐานะครูเป็นสำคัญ โดยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้พิจารณาและทบทวนตนเองในเรื่องที่เป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนา เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นและไม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไปในอนาคต โดยลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้ คือ มุ่งเน้นการให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed Up) ผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 4 ระดับ เพื่อให้นักศึกษาครูมองเห็นว่าเป้าหมายที่ตนเองต้องการพัฒนานั้นมีคุณค่าต่อการพัฒนาตนเองในฐานะครูและมีคุณค่าต่อการพัฒนานักเรียน ซึ่งการดำเนินการในขั้นที่ 1 จะใช้ระยะเวลาในการนัดพบพูดคุยประมาณ 1-2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30-60 นาที ก่อนเริ่มปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนและก่อนการสังเกตการณ์สอนของผู้นิเทศในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (O : Observing Class & Sharing Experience)

ขั้นตอนนี้เป็นกรที่ผู้นิเทศให้นักศึกษาครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้นิเทศคอยสังเกต รวบรวมข้อมูลหลักฐานที่สื่อถึงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงเป้าหมายที่นักศึกษาครูต้องการพัฒนาตนเองตามที่กำหนดไว้ในแต่ละรอบของวงจร รวมถึงพฤติกรรมแสดงออกที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและผู้นิเทศสะท้อนข้อมูลให้นักศึกษาครูทราบ ซึ่งเป็นการสะท้อนที่ทำให้นักศึกษาครูเกิดการเรียนรู้ยอมรับและนำเสนอมุมมองความคิดหรือแนวทางที่จะพัฒนาตนเอง ลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำมาใช้ในขั้นที่ 2 เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ถึงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 4 ระดับ เพื่อให้นักศึกษาครูได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องความสำเร็จและสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาต่อไป ซึ่งการดำเนินการในขั้นที่ 2 จะใช้ระยะเวลาในการนัดพบพูดคุยประมาณ 1-2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30-60 นาที หลังการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนเสร็จสิ้น

ขั้นที่ 3 เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง (ES : Empowering for Self directed learning)

ขั้นตอนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูพิจารณาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการกำกับติดตาม นำทางตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย (เป้าหมายเดิม/เป้าหมายใหม่) โดยมีผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นการเสริมพลังแห่งการเรียนรู้ การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาครูในการที่จะสามารถต่อยอดการพัฒนาตนเองในครั้งต่อ ๆ ไปได้สำเร็จ ลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับในขั้นที่ 3 เน้นการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) การพัฒนาเป้าหมายของนักศึกษาครู โดยให้ข้อมูลใน 4 ระดับ เพื่อเป็นการให้กำลังใจและเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาครูให้นักศึกษาได้ทบทวนถึงสิ่งที่จะนำไปต่อยอดพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป ซึ่งการดำเนินการในขั้นที่ 3 จะใช้ระยะเวลาในการนัดพบพูดคุยประมาณ 1-2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30-60 นาที หลังการสังเกตการสอนในชั้นเรียนในขั้นที่ 2

ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปชื่อขั้นตอนของกระบวนการเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปใช้ คือ กระบวนการ “GOES” เพื่อสื่อความหมายถึงการพัฒนาไปข้างหน้า และได้นำเสนอรายละเอียดการดำเนินการและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 รายละเอียดการดำเนินการและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน
 ตารางแสดง รายละเอียดขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาคูระหนักในเป้าหมายการสอบ

| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้สังเกต (อาจารย์ที่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์) | บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาคู) |
|---|---|---|--|
| ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาคูตระหนักในเป้าหมายการสอบ G : Goal Setting | | | |
| การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) (Where am I going? (the goals) ฉันกำลังจะไปไหน (เป้าหมาย) : เป็นการให้ข้อมูลพื้นฐานการเรียนรู้ ที่ผู้สอนต้องแจ้งผู้เรียนให้ทราบก่อนเริ่มการสอบ โดยการทำให้ผู้เรียนทราบถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ ภาระงานที่ต้องปฏิบัติและเข้าใจการประเมินที่ผู้เรียนเห็นว่าเป้าหมายและการประเมินนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่าที่จะเรียนรู้ เชื่อมโยงว่าสามารถที่จะเรียนรู้และผ่านการประเมินได้ด้วยดี (การทำให้นักศึกษาคูเห็นว่าเป้าหมายที่ตนเองต้องการพัฒนามีคุณค่าต่อการพัฒนาตนเองในฐานะครูและมีคุณค่าต่อการพัฒนาผู้เรียน) | | | |
| ระดับภาระงาน (Task Level) : การให้ข้อมูลถึง ความถูกต้องข้อบกพร่อง ตลอดจนแนวทางการแก้ไข โดยการกระตุ้นให้ นักศึกษาคู เห็น ความสำคัญและเข้าใจ ภาระงานที่กำหนด | นักศึกษาคูเห็นคุณค่า และความสำคัญของ เป้าหมายและเข้าใจ การปฏิบัติภาระงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย | บทบาทของผู้นิเทศ : 1. ผู้นิเทศกระตุ้นให้นักศึกษาคูค้นหาเป้าหมายที่ตนเองต้องการพัฒนา (เป้าหมายที่ส่งผลต่อผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนของตนเองในฐานะครู) และกำหนดภาระงานที่ส่งผลให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ 2. ผู้นิเทศให้ข้อมูลที่กระตุ้นให้นักศึกษาคูเห็นความสำคัญในเป้าหมายและภาระงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น ชวนพูดคุยถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาว่าเพราะเหตุใดจึงต้องการพัฒนาเป้าหมายดังกล่าว ให้การกล่าวชื่นชมให้นักศึกษาที่ยอมรับจุดบอดพร้อมของตนเองและต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น | 1. นักศึกษาคูบอกถึงเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่คิดว่าส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนหรือการที่จะไปเป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคตให้ผู้นิเทศทราบ 2. นักศึกษาคูเล่าถึงความสำคัญของปัญหาหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองว่ามีความสำคัญต่อตัวนักศึกษาคูอย่างไร 3. นักศึกษาคูบอกถึงภาระงานหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ |

| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง/อาจารย์ในเขต (นักศึกษาคู) | บทบาทของผู้รับบริการในเขต (นักศึกษาคู) |
|--|---|--|--|
| <p>ระดับกระบวนการ (Process Level) :</p> <p>การให้ข้อมูลย้อนกลับถึงวิธีการ ขั้นตอนหรือแนวการปฏิบัติในการกระทำภาระงานเพื่อให้นักศึกษาคูสามารถดำเนินการตามกระบวนการได้อย่างถูกต้อง และมั่นใจว่าการปฏิบัติตามกระบวนการที่วางแผนไว้จะสามารถบรรลุเป้าหมาย</p> | <p>นักศึกษาคูได้วิธีการหรือการปฏิบัติที่จะทำ ให้บรรลุตามภาระงาน และเป้าหมายที่กำหนด</p> | <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> เป้าหมายที่นักศึกษาต้องการพัฒนาตนเองในฐานะครูคืออะไร ทำไมถึงต้องพัฒนาเรื่องดังกล่าว ไม่พัฒนาได้หรือไม่ ถ้าไม่พัฒนาจะส่งผลอย่างไร ภาระงาน/สิ่งที่นักศึกษาคิดว่าต้องปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคืออะไร นักศึกษาจะประเมินความสำเร็จในการงาน/เป้าหมายของนักศึกษาได้จากอะไร | <p>นักศึกษาคูนำเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ผู้มีบทบาทพึงโดยบอกถึงวิธีการขั้นตอนของการปฏิบัติที่จะทำ ให้บรรลุภาระงาน/เป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมั่นใจ</p> |
| <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> นักศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าว (ภาระงาน/เป้าหมาย) อย่างไรบ้าง นักศึกษามีเทคนิค/ทักษะ/วิธีการ/กลยุทธ์ใดบ้างที่จะทำ ให้ภาระงานนั้นสำเร็จ | | <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> นักศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าว (ภาระงาน/เป้าหมาย) อย่างไรบ้าง นักศึกษามีเทคนิค/ทักษะ/วิธีการ/กลยุทธ์ใดบ้างที่จะทำ ให้ภาระงานนั้นสำเร็จ | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>กระบวนการ</p> <p>ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level)</p> <p>: การให้ข้อมูลที่ส่งเสริมให้นักศึกษาวางแผนและบริหารจัดการตนเองเพื่อการนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ</p> | <p>ผลลัพธ์การเรียนรู้</p> <p>นักศึกษาสามารถวางแผนการกำกับติดตามตนเองให้ปฏิบัติตามวิธีการหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย</p> | <p>บทบาทของผู้นิเทศ (อาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์)</p> <p>บทบาทของผู้นิเทศ :</p> <p>ผู้นิเทศให้ข้อมูลที่กระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาวางแผน กำกับติดตาม ควบคุม และบริหารจัดการตนเองเพื่อนำพาตนเองไปสู่เป้าหมาย เช่น ให้นักศึกษานำเสนอแนวทางการกำกับติดตามตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมายโดยมีผู้นิเทศมีการแนะนำและชื่นชมในความพยายามที่จะหาวิธีการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>คำถ้อยแถลง :</p> <p>นักศึกษามีการกำกับ ติดตาม ควบคุม และบริหารจัดการตนเองเพื่อนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างไร</p> | <p>บทบาทของผู้รับบริการนิเทศ (นักศึกษาครู)</p> <p>นักศึกษาครูนำเสนอแผนการกำกับ ติดตาม ควบคุมและบริหารจัดการตนเอง เพื่อนำพาตนเองไปสู่เป้าหมาย</p> |
|---|--|---|---|

ตารางแสดง รายละเอียดขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์

| กระบวนการ | ผลลัพธ์ การเรียนรู้ | บทบาทของผู้มีบทบาท (อาจารย์ที่เลี้ยง/อาจารย์ในเขต) | บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู) |
|---|---|--|--|
| ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (O : Observing Class & Sharing Experience) | | | |
| การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) (How am I going? ฉันจะไปอย่างไร) : เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสำเร็จ และสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข ระหว่างและหลังที่ผู้เรียนปฏิบัติ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนรู้จุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจว่าการเรียนรู้ต่อไปจะสำเร็จ (การให้ข้อมูลนักศึกษาครูเกี่ยวกับความสำเร็จและสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา) | | | |
| ระดับภาระงาน (Task Level) : การให้ข้อมูลถึง ความถูกต้อง ข้อบกพร่อง ตลอดจนแนวทาง แก้ไขเพื่อให้นักศึกษา ครูได้ทราบถึงผล สະท้อนจากการ ปฏิบัติตามภาระงาน | นักศึกษาครู สามารถวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติ ตามภาระงาน/ เป้าหมายที่ตั้งไว้ | บทบาทของผู้มีบทบาท : ผู้มีบทบาทให้นักศึกษาครูบอกผลการปฏิบัติตามภาระงานที่นักศึกษาได้วางแผนไว้ และผู้มีบทบาทช่วยพูดคุยเพื่อสะท้อนข้อมูลถึงความต้องการ ข้อบกพร่องตลอดจนแนวทางการแก้ไข จากภาระงานที่ปฏิบัติหลังจากสอนเสร็จ เช่น วันนี้นักศึกษามีความตั้งใจในการสอนมากเลยคะแต่ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหนึ่งนะคะเพื่อให้การสอนในครั้งต่อไปสามารถพัฒนาเป้าหมายที่นักศึกษาครูตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้นอีก (ผู้มีบทบาทนำข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์มาพูดคุยขอเสนอแนะจุดที่ต้องการให้นักศึกษาครูพัฒนา) | นักศึกษาครูบอกถึงสิ่งที่ประสบ ความสำเร็จในภาระงาน/เป้าหมาย ที่ตั้งไว้และวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ ตนเองยังไม่ไปถึงเป้าหมาย หรือสาเหตุ ที่ทำให้ตนเองทำภาระงานได้ดีและ ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อเป้าหมาย ที่ตั้งไว้และนำเสนอให้ผู้มีบทบาทฟัง |
| คำถามหลัก : 1. จากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมานักศึกษาคิดว่าตนเองมีพัฒนาการเรื่องดังกล่าว (ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง) ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร 2. นักศึกษาได้บรรลุหรือไม่บรรลุภาระงานและเป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ เพราะเหตุใด 3. ภาระงานที่นักศึกษาครูปฏิบัติเป็นหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพราะเหตุใด | | | |

| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้มีบทบาท (อาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์) | บทบาทของผู้รับบริการนิเทศ (นักศึกษาครู) |
|--|--|--|---|
| ระดับกระบวนการ (Process Level) การให้ข้อมูลถึงวิธีการ ขั้นตอน ที่นักศึกษาครูปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้ ถึงสิ่งที่ดีและสิ่งที่ควรพัฒนาหลังการปฏิบัติตามภาระงาน | นักศึกษาครูสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติตามวิธีการหรือการปฏิบัติเพื่อให้ภาระงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ | บทบาทของผู้มีบทบาท : ผู้มีบทบาทให้ข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะถึงวิธีการ ขั้นตอน ที่นักศึกษาครูปฏิบัติถึงสิ่งที่ดีและสิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อให้นักศึกษาครูได้เห็นมุมมอง และสะท้อนผลจากการปฏิบัติตามที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนและสะท้อนผล การปฏิบัติตามเป้าหมายที่นักศึกษาครูได้วางแผนไว้ | นักศึกษาครูนำเสนอผลการปฏิบัติภาระงานตามวิธีการหรือกระบวนการ ที่ได้วางแผนไว้ |
| ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level): การให้นักศึกษาครูพิจารณาตนเองจากการกำกับ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้ภาระงานสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด | นักศึกษาครูสามารถกำกับตนเองให้ปฏิบัติตามวิธีการหรือการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ | คำคมหลัก : 1. วิธีการพัฒนาเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูวางแผนไว้วิธีดังกล่าวเมื่อนำไปใช้แล้วเป็นอย่างไรบ้าง 2. นักศึกษาใช้วิธีการ/กลยุทธ์/ทักษะ/กระบวนการ ตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ เป็นอย่างไร หรือได้มีการนำวิธีการอื่นมาใช้ขณะทำการสอนหรือไม่ | นักศึกษาครูนำเสนอผลการกำกับ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน วิธีการ หรือการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้ภาระงาน สำเร็จตามที่วางแผนไว้ |

| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้นิเทศ (อาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์) | บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู) |
|--|--|--|--|
| <p>ระดับตนเอง (Self level) :</p> <p>การให้นักศึกษาครูพิจารณาตนเองในแง่มุมมองคุณภาพเมื่อเทียบกับภาระงาน/เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความพึงพอใจส่วนตัว</p> <p>นักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาเป้าหมายของตัวเองหลังจากการสอน</p> | <p>นักศึกษาครูสามารถบอกถึงผลการพิจารณาตนเองหรือความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน/เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความพึงพอใจในการทำงาน/เป้าหมายที่กำหนด</p> | <p>คำถามหลัก :</p> <p>1. นักศึกษาคิดว่ากรกำกับ ติดตาม และควบคุมตนเองเป็นอย่างไร มีการปฏิบัติตามที่วางแผนที่ไว้หรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>2. นักศึกษาดำเนินการไปตามแผนสำหรับการทำภาระงานของนักศึกษาหรือไม่ นักศึกษารู้ได้อย่างไร</p> | <p>นักศึกษาครูนำเสนอผลการพิจารณาตนเองหรือความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการตามภาระงาน/เป้าหมายที่กำหนด</p> |
| <p>ระดับตนเอง (Self level) :</p> <p>การให้นักศึกษาครูพิจารณาตนเองในแง่มุมมองคุณภาพเมื่อเทียบกับภาระงาน/เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความพึงพอใจส่วนตัว</p> <p>นักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาเป้าหมายของตัวเองหลังจากการสอน</p> | <p>นักศึกษาครูพิจารณาตนเองในแง่คุณภาพเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความพึงพอใจของตัวนักศึกษาครูเอง เช่น ชวนพูดคุยอย่างเป็นกันเอง โดยใช้คำถามหลักที่กำหนดขึ้น</p> <p>คำถามหลัก :</p> <p>1. นักศึกษาพึงพอใจกับการดำเนินงานเป้าหมายที่ถูกพัฒนาขึ้นหรือไม่</p> <p>2. นักศึกษาพึงพอใจมากน้อยเพียงใด กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการที่ได้พัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าว (ภาระงาน/เป้าหมาย)</p> | <p>บทบาทของผู้นิเทศ :</p> <p>ผู้นิเทศให้นักศึกษาครูพิจารณาตนเองในแง่คุณภาพเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความพึงพอใจของตัวนักศึกษาครูเอง เช่น ชวนพูดคุยอย่างเป็นกันเอง โดยใช้คำถามหลักที่กำหนดขึ้น</p> <p>คำถามหลัก :</p> <p>1. นักศึกษาพึงพอใจกับการดำเนินงานเป้าหมายที่ถูกพัฒนาขึ้นหรือไม่</p> <p>2. นักศึกษาพึงพอใจมากน้อยเพียงใด กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการที่ได้พัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าว (ภาระงาน/เป้าหมาย)</p> | <p>นักศึกษาครูนำเสนอผลการพิจารณาตนเองหรือความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการตามภาระงาน/เป้าหมายที่กำหนด</p> |

ตารางแสดง รายละเอียดขั้นที่ 3 เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>กระบวนการ</p> | <p>ผลลัพธ์การเรียนรู้</p> | <p>บทบาทของผู้มีบทบาท (อาจารย์ที่เลี้ยง/อาจารย์มีเทศก์)</p> | <p>บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู)</p> |
| <p>ขั้นที่ 3 เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง (ES : Empower for Self-directed learning)</p> | | | |
| <p>การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) (Where to next? ฉะนั้นจะไปไหนต่อ) : เป็นการให้คำแนะนำ ซึ่งแนวทางบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบได้ด้วยตนเองเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเข้าใจผิดในสิ่งที่เรียนรู้ ให้กำลังใจผู้เรียนและคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น (การให้กำลังใจและเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาครูโดยให้นักศึกษาครูทบทวนถึงสิ่งที่จะนำไปต่อยอดการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป)</p> | | | |
| <p>ระดับภาระงาน (Task Level) :</p> <p>การชื่นชมการปฏิบัติตามภาระงานและเสริมสร้างกำลังใจให้กับนักศึกษาครูในการกำหนดแนวทางพัฒนาเป้าหมายให้ดียิ่งขึ้น</p> | <p>Task Level :</p> <p>นักศึกษาครูสามารถบอกถึงแนวทางการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในโอกาสต่อไปเพื่อพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายให้ดีขึ้น</p> | <p>บทบาทของผู้มีบทบาท :</p> <p>1. ผู้มีบทบาทชวนพูดคุยถึงสิ่งที่นักศึกษาครูปฏิบัติจากภาระงานที่ผ่านมาทั้งความถูกต้องและข้อบกพร่องเพื่อให้ นักศึกษาครูได้ทบทวนตนเองและหาแนวทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น เช่น นำภาพถ่ายหรือคลิปวิดีโอที่อัดไว้เปิดให้นักศึกษาครูดูในจุดที่นักศึกษาทำได้ดีและจุดที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก มีการให้กำลังใจและกระตุ้นให้นักศึกษาครูหาแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น</p> <p>คำถ้อยแถลง :</p> <p>1. เพื่อพัฒนาเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ดียิ่งขึ้นนักศึกษาคิดว่าจะสามารถปฏิบัติอย่างไรต่อไป</p> <p>2. นักศึกษาคิดว่าทำให้ความสนใจกับเกณฑ์ความสำเร็จ จะช่วยพัฒนาของนักศึกษาได้มากขึ้นเพียงใด</p> <p>3. นักศึกษาคิดว่าควรเพิ่มหรือลดตรงจุดไหนหรืออะไรในส่วนของการปฏิบัติจากภาระงานที่จะช่วยพัฒนาภาระงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของนักศึกษาให้ดีขึ้น</p> <p>4. นักศึกษาคิดว่านักศึกษาคงทำอะไรต่อไป เพื่อให้สิ่งที่ต้องการพัฒนาในการงาน/เป้าหมาย มีความสามารถหรือมีศักยภาพสูงสุด จนสามารถเป็นต้นแบบและสามารถถ่ายทอดความรู้/วิธีการ ให้ผู้อื่นต่อไปได้อีก</p> | <p>การให้ข้อมูลถึงสิ่งที่ปฏิบัติจากภาระงาน</p> <p>ทั้งความถูกต้องและข้อบกพร่องเพื่อให้ นักศึกษาครูมองเห็นแนวทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น</p> |

| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้เป็นเทศ (อาจารย์/อาจารย์นิเทศก์) | บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู) |
|--|---|---|---|
| <p>ระดับกระบวนการ (Process Level)</p> <p>การให้ข้อมูลเส้นทางทางการปฏิบัติที่นักศึกษาครูจะนำไปพัฒนาเป้าหมายของตนเองให้ดียิ่งขึ้นและให้กำลังใจนักศึกษาครูในการพัฒนาต่อยอดเป้าหมายของตนเอง</p> | <p>นักศึกษาครูสามารถบอกถึงวิธีการหรือการปฏิบัติที่นำไปต่อยอดการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายของตนเองที่ดียิ่งขึ้น</p> | <p>บทบาทของผู้นิเทศ :</p> <p>ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับถึงแนวทางการปฏิบัติที่นักศึกษาครูกำลังจะนำไปพัฒนาหรือต่อยอดเป้าหมายการเรียนรู้หรือเป้าหมายของตัวเองต่อไป โดยใช้คำถามที่กระตุ้นและให้กำลังใจนักศึกษาเกิดความเข้าใจและกระจำถึงแนวทางการปฏิบัติว่าวิธีการจะสามารถพัฒนาเป้าหมายให้ดียิ่งขึ้นได้หรือไม่</p> <p>คำถามหลัก :</p> <p>นักศึกษาคิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนการสะท้อนของตนเองให้แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ตนเองสามารถพัฒนา ต่อยอดไปจนเกิดประสิทธิภาพที่สูงสุด</p> | <p>นักศึกษาครูบอกถึงวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่นำไปต่อยอดการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายของตนเองที่ดียิ่งขึ้น</p> |
| <p>ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level)</p> <p>: การให้ข้อมูลที่เสริมสร้างกำลังใจและความสามารถในการตรวจสอบ ติดตาม จัดการและควบคุมตนเองของนักศึกษาครูในการปฏิบัติเพื่อให้บริการเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ให้ดียิ่งขึ้น</p> | <p>นักศึกษาครูสามารถบอกถึงแนวทางการจัดการตนเอง (ตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม และกำกับ) ความดีกับปฏิบัติตามภาระงาน/เป้าหมาย) ในขั้นต่อไปที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองที่ดียิ่งขึ้น</p> | <p>บทบาทของผู้นิเทศ :</p> <p>ผู้นิเทศให้นักศึกษาครูวางแผนในการตรวจสอบ ติดตาม จัดการและควบคุมตนเองเพื่อส่งเสริมความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้นโดยผู้นิเทศจะคอยให้กำลังใจและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาครู เช่น ให้คำชื่นชมในสิ่งที่นักศึกษาครูนำเสนอและให้คำแนะนำในสิ่งที่นักศึกษาครูสามารถพัฒนาแผนการดำเนินการของตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> | <p>นักศึกษาครูบอกถึงแนวทางการจัดการตนเอง (ตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม และกำกับ) ความดีกับปฏิบัติตามภาระงาน/เป้าหมาย) ในขั้นต่อไปที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองที่ดียิ่งขึ้น</p> |

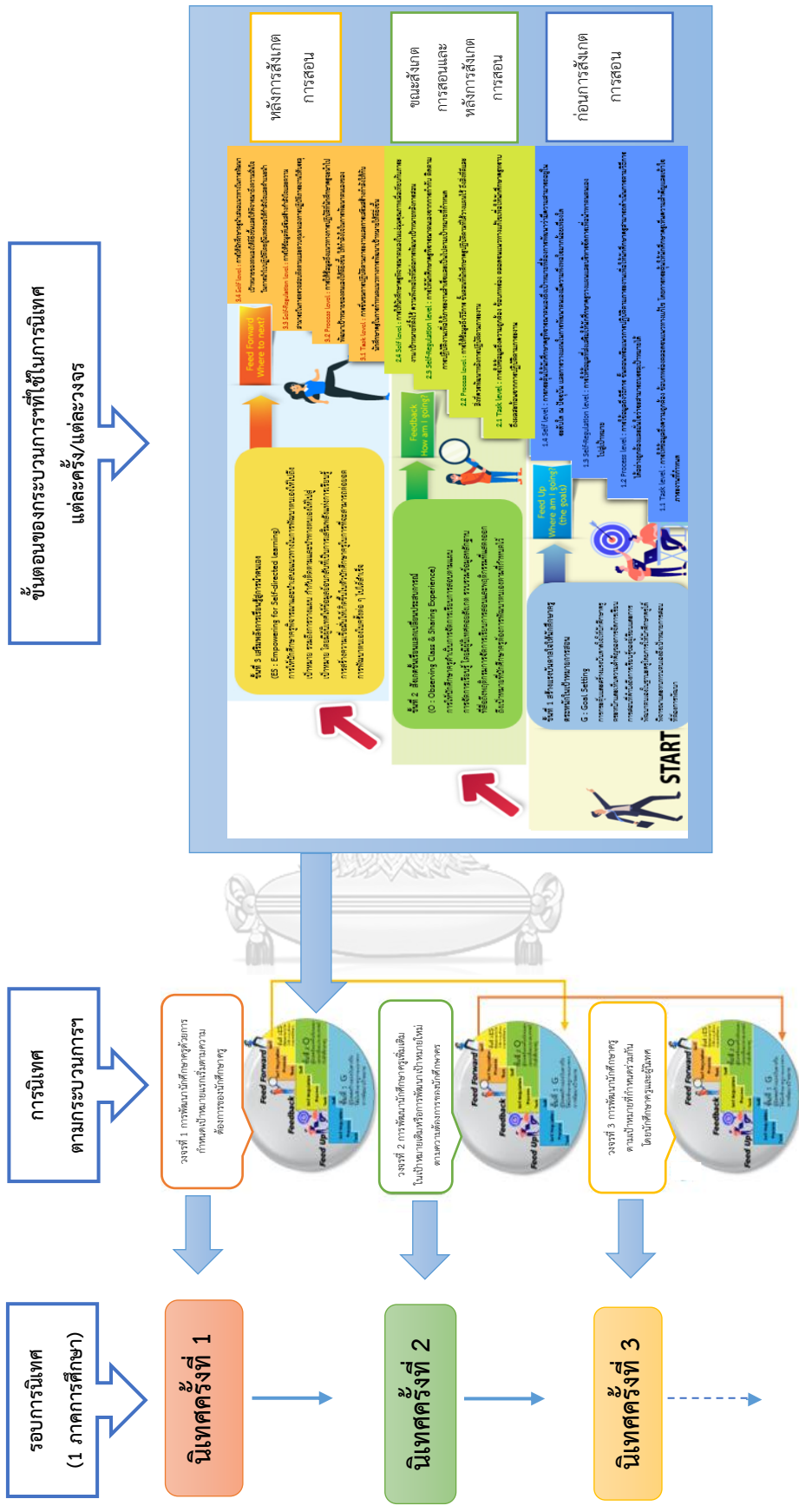
| กระบวนการ | ผลลัพธ์การเรียนรู้ | บทบาทของผู้นิเทศ (อาจารย์ที่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์) | บทบาทของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาครู) |
|--|---|---|---|
| <p>ระดับตนเอง (Self level)</p> <p>การเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูวางแผนหรือหาแนวทางในการพัฒนาตนเองจากความคิดพัฒนาที่ทำได้ตนเองไม่สำเร็จไปถึงเป้าหมายและให้นักศึกษาครูพิจารณาและบอกถึงความพร้อมพิจารณาและบอกถึงความพร้อมและความมั่นใจในการทำตามแนวทางใหม่ที่จะพัฒนาตนเองในครั้งต่อไปโดยผู้นิเทศคอยให้กำลังใจและชื่นชมในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง</p> | <p>นักศึกษาครูสามารถบอกแนวทาง/เหตุผลถึงความพร้อมและพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาเป้าหมายตนเองในครั้งต่อไป</p> | <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาสามารถทำให้ระดับความเข้าใจในภาระงาน/เป้าหมายของนักศึกษาสูงขึ้นได้อย่างไร 2. นักศึกษาจะมีวิธีการกำกับ ติดตามและควบคุมตนเอง ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และนักศึกษาผู้ได้อย่างไรคือวิธีการที่ดีกว่าเดิม | <p>นักศึกษาครูบอกแนวทาง/เหตุผล ความพร้อมและความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายของตนเองให้ยิ่งขึ้น</p> |
| <p>บทบาทของผู้นิเทศ :</p> <p>ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูลงวางแผน หรือหาแนวทางในการพัฒนาตนเองจากความคิดพัฒนาที่ทำได้ตนเองไม่สำเร็จไปถึงเป้าหมายให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมและให้นักศึกษาครูบอกถึงความพร้อมในการทำตามแนวทางใหม่ที่จะพัฒนาตนเองในครั้งต่อไปโดยผู้นิเทศคอยรับฟังและชื่นชมให้กำลังใจและเสนอแนะในสิ่งที่นักศึกษาครูนำเสนอ</p> | <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาคิดว่าการวางแผนของนักศึกษาที่จะพัฒนาต่อยอดภาระงาน/เป้าหมาย นักศึกษาคิดว่าเป็นการวางแผนที่ดีหรือไม่ และคิดว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ เพราะเหตุใด 2. นักศึกษาคิดว่ามีตรงจุดไหนที่วางแผนไว้แล้วคิดว่ายังไม่ดีพอ/ไม่พอใจ เพราะเหตุใด | <p>คำถามหลัก :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาสามารถทำให้ระดับความเข้าใจในภาระงาน/เป้าหมายของนักศึกษาสูงขึ้นได้อย่างไร 2. นักศึกษาจะมีวิธีการกำกับ ติดตามและควบคุมตนเอง ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และนักศึกษาผู้ได้อย่างไรคือวิธีการที่ดีกว่าเดิม | <p>นักศึกษาครูบอกแนวทาง/เหตุผล ความพร้อมและความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาภาระงาน/เป้าหมายของตนเองให้ยิ่งขึ้น</p> |

1.5 การวัดและประเมินผลกระบวนการนิเทศการสอนฯ

การวัดและประเมินผลการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับที่พัฒนาขึ้น สามารถประเมินได้โดยใช้แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการและใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการตามรอบของแต่ละวงจร

1.6 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ดำเนินการเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน เดือนละ 1 ครั้ง หรือ 1 รอบ ตามครั้ง/รอบของการนิเทศตามปกติ การดำเนินการตามรอบของการนิเทศในการนิเทศ 1 ครั้ง จะดำเนินการครบทั้ง 3 ชั้น คือ 1) ชั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน 2) ชั้นสังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 3) ชั้นเสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง ดังนั้นกรณีที่เป็น 1 ภาคการศึกษา มีการนิเทศจำนวน 3 หรือ 4 ครั้ง ก็จะดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน จำนวน 3 หรือ 4 รอบ ตามจำนวนครั้งของการนิเทศ โดยที่การดำเนินการในแต่ละรอบจะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนที่นักศึกษาครูกำหนด หรือเป้าหมายการสอนที่เกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครู ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 การนำกระบวนการนิเทศฯ ไปใช้ในระบอบการนิเทศการศึกษามตามปกติ

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

จากการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 10 คน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ มีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

2.1.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนรวมแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

2.1.3 ผลการปรากฏพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนตามตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมทั้งฉบับคือ ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน และตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ในทั้ง 2 องค์กรประกอบ คือ องค์กรประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน และองค์กรประกอบที่ 2 คือ แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ของนักศึกษาครู จำนวน 10 คน ด้วยสถิติ Wilcoxon Math paired Signed Rank Test พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนหลังการเข้าร่วมกระบวนการสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างของคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการเรียนการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน

| ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน | ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน | | | | | | หลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน | | | | | |
|--|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------------------------------------|--------|--------|--------|---------|--|
| | คะแนนเต็ม | Mean | Median | Min | Max | p-value | Mean | Median | Min | Max | p-value | |
| องค์ประกอบที่ 1 | 100 | 72.20 | 72.50 | 60 | 88 | p=.005* | 88.70 | 89.50 | 77 | 97 | p=.005* | |
| องค์ประกอบที่ 2 | 100 | 55.60 | 56.50 | 42 | 67 | p=.005* | 78.20 | 76.00 | 71 | 88 | p=.005* | |
| รวมทั้ง 2 องค์ประกอบ (ชุดความคิดเติบโต) | 200 | 128.10 | 129.00 | 102.00 | 155.00 | p=.005* | 165.90 | 117.00 | 149.00 | 184.00 | p=.005* | |

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างของคะแนนแบบวัดชุดความคิดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ เท่ากับ 128.10 และ 165.90 ตามลำดับ และผลการทดสอบค่า p-value ด้วยสถิติ Wilcoxon Math paired Signed Rank Test คะแนนหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.005$)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวม จำแนกตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน และ องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ของนักศึกษาคู จำนวน 10 คน ด้วยสถิติ Wilcoxon Math paired Signed Rank Test พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนหลังการเข้าร่วมกระบวนการ สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างของคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ในองค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน ก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ เท่ากับ 72.20 และ 87.70 ตามลำดับ และในองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ เท่ากับ 55.60 และ 78.20 ตามลำดับ และผลการทดสอบค่า p-value ด้วยสถิติ Wilcoxon Match Paired Signed Rank Test คะแนนหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=0.05$)

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนรวมแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ผลการวิเคราะห์คะแนนจากแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งฉบับ คือ ตอนที่ 1 การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน และตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน และองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู เพื่อแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดของนักศึกษาคูเป็นรายบุคคล ในช่วงก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังการทดลองของนักศึกษาคูจำนวน 10 คน

| รายชื่อ นักศึกษา ครู (N=10) | องค์ประกอบที่ 1 | | | | | องค์ประกอบที่ 2 | | | | | รวมทั้ง 2 องค์ประกอบ (ชุดความคิดเติบโต) | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------|-------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | แนวความคิดก่อนเรียน | | | | | แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | | | | | |
| | ก่อน (คะแนน) | แปลผล | หลัง (คะแนน) | แปลผล | ก่อน (คะแนน) | แปลผล | หลัง (คะแนน) | แปลผล | ก่อน (คะแนน) | แปลผล | หลัง (คะแนน) | แปลผล | ก่อน (คะแนน) | แปลผล | หลัง (คะแนน) | แปลผล |
| A | 88 | สูง | 96 | สูง | 67 | ค่อนข้างสูง | 88 | สูง | 155 | สูง | 184 | สูง | 155 | สูง | 184 | สูง |
| B | 81 | สูง | 91 | สูง | 58 | ค่อนข้างสูง | 82 | สูง | 139 | ค่อนข้างสูง | 173 | สูง | 139 | ค่อนข้างสูง | 173 | สูง |
| C | 60 | ค่อนข้างสูง | 77 | สูง | 49 | ค่อนข้างต่ำ | 74 | ค่อนข้างสูง | 109 | ค่อนข้างสูง | 151 | สูง | 109 | ค่อนข้างสูง | 151 | สูง |
| D | 62 | ค่อนข้างสูง | 86 | สูง | 58 | ค่อนข้างสูง | 75 | ค่อนข้างสูง | 120 | ค่อนข้างสูง | 161 | สูง | 120 | ค่อนข้างสูง | 161 | สูง |
| E | 70 | ค่อนข้างสูง | 91 | สูง | 54 | ค่อนข้างสูง | 75 | ค่อนข้างสูง | 124 | ค่อนข้างสูง | 166 | สูง | 124 | ค่อนข้างสูง | 166 | สูง |
| F | 75 | ค่อนข้างสูง | 88 | สูง | 59 | ค่อนข้างสูง | 82 | ค่อนข้างสูง | 134 | ค่อนข้างสูง | 170 | สูง | 134 | ค่อนข้างสูง | 170 | สูง |
| G | 60 | ค่อนข้างสูง | 78 | สูง | 42 | ค่อนข้างต่ำ | 71 | ค่อนข้างสูง | 102 | ค่อนข้างสูง | 149 | ค่อนข้างสูง | 102 | ค่อนข้างสูง | 149 | ค่อนข้างสูง |
| H | 62 | ค่อนข้างสูง | 81 | สูง | 52 | ค่อนข้างสูง | 76 | สูง | 114 | สูง | 157 | สูง | 114 | ค่อนข้างสูง | 157 | สูง |
| I | 85 | สูง | 97 | สูง | 55 | ค่อนข้างสูง | 83 | สูง | 140 | สูง | 180 | สูง | 140 | ค่อนข้างสูง | 180 | สูง |
| J | 79 | สูง | 92 | สูง | 62 | ค่อนข้างสูง | 76 | สูง | 144 | สูง | 168 | สูง | 144 | ค่อนข้างสูง | 168 | สูง |
| เฉลี่ย | 72.2 | ค่อนข้างสูง | 87.7 | สูง | 55.6 | ค่อนข้างสูง | 78.2 | สูง | 128.10 | สูง | 165.90 | สูง | 128.10 | ค่อนข้างสูง | 165.90 | สูง |

หมายเหตุ

ข้อคำถามองค์ประกอบที่ 1 (G 10 ข้อ = 50 คะแนน) ข้อคำถามองค์ประกอบที่ 2 (G 10 ข้อ = 50 คะแนน) รวม = 100

ข้อคำถามองค์ประกอบที่ 2 (F 10 ข้อ = 50 คะแนน) ข้อคำถามองค์ประกอบที่ 2 (G 10 ข้อ = 50 คะแนน) รวม = 100

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังการทดลองสามารถวิเคราะห์ค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละได้ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนคิดเป็นร้อยละ

| ชุดความคิดเติบโต | ก่อนเข้าร่วม กระบวนการฯ (คน) | | ร้อยละ | | หลังเข้าร่วม กระบวนการ (คน) | | ร้อยละ | | รวมทั้ง 2 องค์ประกอบ (ชุดความคิดเติบโต) | | ร้อยละ | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|
| | องค์ประกอบ 1 | องค์ประกอบ 2 | องค์ประกอบ 1 | องค์ประกอบ 2 | องค์ประกอบ 1 | องค์ประกอบ 2 | องค์ประกอบ 1 | องค์ประกอบ 2 | ก่อนเข้าร่วม | หลังเข้าร่วม | ก่อนเข้าร่วม | หลังเข้าร่วม |
| ชุดความคิดเติบโต ระดับสูง | 4 | 0 | 40 | 0 | 10 | 6 | 100 | 60 | 1 | 9 | 10 | 90 |
| ชุดความคิดเติบโต ระดับค่อนข้างสูง | 6 | 8 | 60 | 80 | - | 4 | 0 | 40 | 9 | 1 | 90 | 10 |
| ชุดความคิดเติบโต ระดับค่อนข้างต่ำ | 0 | 2 | - | 20 | - | - | 0 | 0 | - | 0 | - | 0 |
| ชุดความคิดเติบโต ระดับต่ำ | 0 | 0 | - | 0 | - | - | 0 | 0 | - | 0 | - | 0 |

เกณฑ์การแปลผลคะแนนจำแนกตามองค์ประกอบ

ค่าคะแนนระหว่าง 100 – 76 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง
(มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน)

ค่าคะแนนระหว่าง 75 – 51 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง (มีชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด)

ค่าคะแนนระหว่าง 50 – 26 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างต่ำ (มีชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดเติบโต)

ค่าคะแนนระหว่าง 25 – 1 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับต่ำ
(มีชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน)

เกณฑ์การแปลผลคะแนนรวมทั้งฉบับ

ค่าคะแนนระหว่าง 200 – 151 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง
(มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน)

ค่าคะแนนระหว่าง 150 – 101 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง (มีชุดความคิดเติบโตแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดจำกัด)

ค่าคะแนนระหว่าง 100 – 51 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างต่ำ (มีชุดความคิดจำกัดแต่มีความคิดบางอย่างแบบชุดความคิดเติบโต)

ค่าคะแนนระหว่าง 50 – 1 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับต่ำ
(มีชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอน)

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4 พบว่า คะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คะแนนรวมทั้งฉบับและข้อมูลค่าร้อยละสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการนศึกษาครูจำนวน 10 คน มีค่าคะแนนระหว่าง 75-51 จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 60) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง และนักศึกษามีค่าคะแนนระหว่าง 100-76 จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 40) แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง

หลังจากเข้าร่วมกระบวนการนศึกษาครูมีค่าคะแนนระหว่าง 100-76 ทั้งหมด จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 100) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูงทุกคน

องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู

ก่อนเข้ากระบวนการนศึกษาครูจำนวน 10 คน มีค่าคะแนนระหว่าง 75-51 จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 80) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง และนักศึกษามีค่าคะแนนระหว่าง 50-26 จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 20) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างต่ำ

หลังเข้าร่วมกระบวนการนศึกษาครูจำนวน 10 คน มีค่าคะแนนระหว่าง ระหว่าง 100-76 จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง และมีค่าคะแนนระหว่าง 75-51 จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง

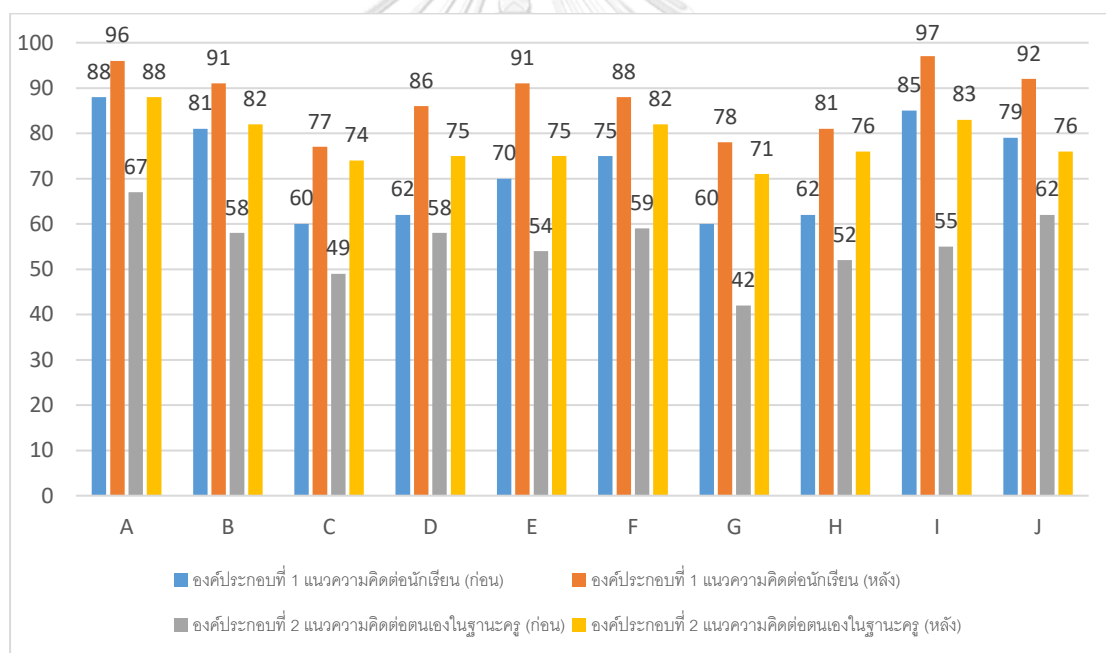
ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน (ในภาพรวมของทั้ง 2 องค์ประกอบ)

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการนศึกษาครูจำนวน 10 คน มีค่าคะแนนระหว่าง 150-101 จำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 90) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง และมีนักศึกษามีค่าคะแนนระหว่าง 200-151 จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 10) แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง

หลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ มีนักศึกษาคูจำนวน 10 คน มีค่าคะแนนระหว่าง 150-101 จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 10) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับค่อนข้างสูง มีค่าคะแนนระหว่าง 200 – 151 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 90) แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนระดับสูง

ผู้วิจัยนำเสนอกราฟแสดงข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนดังในภาพที่ 4.2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ตารางที่ 4.2 สามารถนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์คะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดที่มีต่อนักเรียน และองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ได้ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามองค์ประกอบ ของนักศึกษาคูจำนวน 10 คน

จากภาพที่ 4.2 พบว่าคะแนนองค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน หลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการทุกคนและคะแนนองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู หลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการทุกคนเช่นกัน

2.1.3 ผลการปรากฏพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนตามตัวบ่งชี้ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ผลการวิเคราะห์แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลสรุปจากการสังเกตการสอนจากผู้นิเทศ จำนวน 3 ท่าน ที่ทำการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ทั้งนี้แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยออกแบบสังเกตโดยใช้องค์ประกอบของชุดความคิด ทำให้แบบสังเกตที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประเด็นพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) และชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนมีประเด็นการสังเกตที่แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวความคิดที่มีต่อนักเรียน โดยมีประเด็นสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) จำนวน 5 ข้อ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) จำนวน 5 ข้อ 2) แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู สังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) จำนวน 5 ข้อ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) จำนวน 5 ข้อ แบบสังเกตนี้เป็นแบบสังเกตที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 3 ท่าน ใช้ในขณะที่นักศึกษาครูทำการสอนซึ่งจะสังเกตจำนวน 3 ครั้ง ตามแต่ละรอบวงจรของกระบวนการที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยสรุปผลการสังเกตพฤติกรรมดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ตารางสรุปผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศ จำนวน 3 ท่าน

| พฤติกรรม / นักศึกษา | ผลการสังเกต | | | | | | ผลการสังเกตครั้งที่ 1 | | | | | | ผลการสังเกตครั้งที่ 2 | | | | | | ผลการสังเกตครั้งที่ 3 | | | | | |
|------------------------|-----------------------|---|---|-----|---|---|----------------------------------|---|----------------------------------|---|-----------------------|---|----------------------------------|---|----------------------------------|----|-----------------------|---|----------------------------------|---|----------------------------------|----|-----------------------|---|
| | ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ | | | รวม | | | องค์ประกอบ1 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | องค์ประกอบ2 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | รวม (10 ตัวบ่งชี้) | | องค์ประกอบ1 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | องค์ประกอบ2 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | รวม (10 ตัวบ่งชี้) | | องค์ประกอบ1 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | องค์ประกอบ2 (ตัวบ่งชี้ที่1-5) | | รวม (10 ตัวบ่งชี้) | |
| | G | F | F | G | F | F | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F | G | F |
| A | 3 | 3 | 1 | 6 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 8 | 3 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | 5 | - | 5 | - | 10 | - | |
| B | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 6 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | - | 5 | 1 | 10 | 1 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | |
| C | 1 | 4 | 3 | 4 | 8 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 8 | 4 | 2 | 4 | 2 | 8 | 4 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | |
| D | 2 | 4 | 5 | 2 | 7 | 6 | 2 | 2 | 5 | 3 | 7 | 5 | 1 | 5 | 1 | 8 | 2 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | |
| E | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 6 | 6 | 4 | 1 | 5 | 2 | 9 | 3 | 5 | - | 5 | - | 10 | |
| F | 0 | 5 | 3 | 3 | 3 | 8 | 3 | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 4 | 1 | 5 | 2 | 8 | 3 | 5 | - | 5 | - | 10 | |
| G | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 9 | 3 | 5 | 3 | 4 | 6 | 8 | 4 | 2 | 5 | 2 | 9 | 4 | 5 | - | 5 | - | 10 | |
| H | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 8 | 1 | 3 | 4 | 5 | 8 | 4 | 2 | 5 | 2 | 9 | 4 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | |
| I | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 6 | 4 | 5 | - | 5 | - | 10 | - | 5 | - | 5 | - | 10 | |
| J | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | 1 | 5 | 1 | 10 | 2 | 5 | - | 5 | - | 10 | |

หมายเหตุ

G = พฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต และ F = พฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด

ตัวเลข = จำนวนผลการประเมินการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ (1 องค์ประกอบมีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้)

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการ ของผู้นิเทศจำนวน 3 ท่าน สรุปผลการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด (F) ด้านการจัดการเรียนการสอน และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (G) ด้านการจัดการเรียนการสอนบางตัวบ่งชี้

ผลการสังเกตครั้งที่ 2 นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (G) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด (F) ด้านการจัดการเรียนการสอนลดลง

ผลการสังเกตครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาครูทุกคนแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต (G) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 10 ตัวบ่งชี้ และไม่แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด (F) ด้านการจัดการเรียนการสอนในทุกตัวบ่งชี้

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ พบว่าเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศการสอนฯ ได้พบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาครูที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นในทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน และองค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ซึ่งสรุปอ้างอิงจากตารางที่ 4.6 ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเองมากขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

ผลการเปลี่ยนแปลงคือนักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนชัดเจนขึ้น คือ มีการจัดกิจกรรมที่มีการใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลายมากขึ้นและมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจเป็นรายบุคคล ซึ่งก่อนร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ยังไม่มีการปรากฏพฤติกรรมดังกล่าว

ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการจัดกิจกรรมที่มีความท้าทายความสามารถของนักเรียนมากขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูใช้เวลาบอกข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบเป็นรายบุคคลและกระตุ้นให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนที่มุ่งเน้นในความพยายาม ความตั้งใจและกระบวนการทำงานของนักเรียนมากขึ้น ไม่ชื่นชมแค่เพียงผลลัพธ์หรือผลงานที่สำเร็จแล้วเท่านั้น

องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจมากขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไม่แสดงความวิตกกังวล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่น

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ออกแบบไว้ด้วยตนเองโดยไม่ยึดตามแผนการสอนที่ผู้อื่นทำไว้สำเร็จแล้วเหมือนก่อนการร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายแม้เผชิญกับสิ่งที่ท้าทายก็ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้นกว่าก่อนการร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมมารับฟังข้อบกพร่องของตนเองในทุกประเด็นด้วยความเต็มใจและมีการนำไปพัฒนาตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏขึ้นหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องที่มีความชัดเจนขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่านักศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนไปในลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโตในทั้ง 2 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6



ตารางที่ 4.6 ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

| การเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---|---|---|--|
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ | | | |
| ผลการสังเกต พฤติกรรม | พบพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาวิชาครูที่ไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย เช่น เมื่อพบว่านักเรียนทำงานไม่ได้ ไม่เสร็จตามเวลาหรือเป้าหมายที่กำหนด นักศึกษาครูส่วนใหญ่จะบอกคำตอบหรือบอกริธีในการทำกิจกรรมให้สำเร็จในทันที ไม่รอเวลาให้นักเรียนได้คิดหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง นักศึกษาครูบางคนใช้วิธีการให้นักเรียนลอกคำตอบของเพื่อนที่ทำเสร็จและถูกต้องแล้วจากการสัมภาษณ์ถึงการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นักศึกษาครูบอกว่าให้นักเรียนคิดหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองนักเรียนบางคนใช้เวลาาน ทำให้เวลา | พบพฤติกรรมของนักศึกษาวิชาครูที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนสามารถทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จด้วยตนเอง เช่น พบว่านักเรียนปฏิบัติกิจกรรมไม่ได้ นักศึกษาครูจะกระตุ้นและให้กำลังใจนักเรียน ลองให้พยายามทบทวนและทำใหม่อีกครั้ง มีการสอบถามและให้คำแนะนำเมื่อไม่เข้าใจสิ่งที่ปฏิบัติ มีการตรวจสอบความเข้าใจในการทำงานของนักเรียน เพื่อหาสาเหตุที่นักเรียนทำไม่ได้ หรืออธิบายให้นักเรียนเข้าใจใหม่อีกครั้งในประเด็นที่นักเรียนยังไม่เข้าใจจากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมการปรากฏพบว่านักศึกษาบอกว่าถ้าเราสะดวกในการทบทวนความเข้าใจและหาสาเหตุที่นักเรียนทำงานไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และใช้เวลา | นักศึกษาวิชาครูแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเองมากกว่าก่อนการทดลอง และไม่ปรากฏพฤติกรรมการช่วยเหลือนักเรียนทันทีหรือไม่เหล่านักเรียนในการเรียนรู้และ |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|-------------------------|--|---|---|
| | <p>ไม่เพียงพอในการทำกิจกรรมหรือเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ด้วยตนเองนักเรียนบางคนใช้เวลาาน ทำให้เวลาไม่เพียงพอในการทำกิจกรรมหรือเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา A</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากภาระสั่งเกตุการสอบ</p> <p>จากการสังเกตการสอนเมื่อนักศึกษาพบนักเรียนไม่สามารถทำงานได้ สิ่งนี้นักศึกษาสะท้อนและแสดงพฤติกรรมออกมา คือ นักศึกษาบอกให้นักเรียนย้อนทบทวนคำสั่งและลองทำใหม่ เมื่อบุคคลนั้นยังไม่สามารถทำให้นักศึกษาก็นำผลงานของตนเองที่ถูกต้องให้นักเรียนที่ทำได้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้นักเรียนแก้ไขตามตัวอย่างของเพื่อนในทันที</p> | <p>นักเรียนในการคิดหาคำตอบหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย นักเรียนทุกคนก็จะสามารถทำได้เช่นเดียวกับเพื่อนนักเรียนคนอื่น ๆ แต่อาจใช้เวลาที่แตกต่างกัน</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา A</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากภาระสั่งเกตุการสอบ:</p> <p>จากการสังเกตนักศึกษาคือเมื่อพบนักเรียนไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ สิ่งนี้นักศึกษาสะท้อนและแสดงพฤติกรรมออกมา คือ นักศึกษาเดินเข้าไปหานักเรียนและพูดคุยกับนักเรียนเพื่อให้เห็นข้อผิดพลาดถึงงานที่ผิดพลาดให้นักเรียนทบทวนข้อผิดพลาดนั้น ให้เวลาและให้กำลังใจนักเรียนในการพยายามลองทำใหม่ให้สำเร็จ</p> | <p>แก้ปัญหาด้วยตนเองดังเช่นก่อนการทดลอง</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|---|---|
| <p>ผลการศึกษา อย่างไม่เป็นทางการ</p> | <p>ประเด็นที่พบจากการศึกษา การสะท้อนมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>ตัวอย่างข้อมูลตอบจากกรศึกษา A “ หนูจะให้ให้นักเรียนที่ทำงานได้ถูกต้องแล้วนำผลงานของตนเองไปให้นักเรียนที่ยังทำไม่ได้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้นักเรียนแก้ไขของตนเองให้ถูกต้อง ”</p> | <p>ตัวอย่างข้อมูลตอบจากกรศึกษา A นักศึกษา A “ อันดับแรกหนูจะเดินเข้าไปหาคนที่เรียนคนนั้นเพื่อตรวจสอบใจแนใจว่าทำไม่ถูกต้องจริงหรือไม่ แล้วให้นักเรียนอ่านคำสั่งอีกครั้ง แล้วถามนักเรียนว่า “ หนูเรียนเข้าใจคำสั่งว่าอย่างไร ” ถ้านักเรียนยังเข้าใจคำสั่งไม่ถูกต้องหนูจะอธิบายคำสั่งให้นักเรียนฟังอีกครั้ง ” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 3)</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึงความตั้งใจในการทำให้ นักเรียนทุกคนพยายามเรียนรู้แก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จด้วยตัวนักเรียนเองอย่างชัดเจนหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|---|---|--|
| ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | <p>พบพฤติกรรมของนักศึกษาครูส่วนใหญ่ที่ทำการสอนโดยจัดกิจกรรมด้วยวิธีการสอนซ้ำๆ เช่น การใช้เกม การบรรยาย เป็นต้น ไม่ค่อยพบพฤติกรรมการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติหรือเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียน จะเน้นให้ปฏิบัติเหมือนกันตามที่นักศึกษาครูกำหนด และจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม นักศึกษาครูบอกว่า เป็นวิธีการสอนที่กดดันทำให้นักเรียนได้รับความรู้รวดเร็วและสามารถควบคุมการสอนได้ดี</p> | <p>พบพฤติกรรมของนักศึกษาครูส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมที่เอื้อให้นักเรียนได้เลือกเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติตามถนัดและความสนใจของตนเอง มีการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้สืบค้นหรือหาความรู้ในสิ่งที่สนใจ รวมถึงให้นักเรียนได้เลือกรูปแบบการนำเสนอผลงานของตนเองอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ และจากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมดังกล่าวที่ปรากฏให้นักศึกษาบอกว่านักเรียนให้ความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น</p> | <p>นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนชัดเจนขึ้น คือ มีการจัดกิจกรรมที่มีการใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลายมากขึ้นและมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ เป็นรายบุคคล ซึ่งหลังการทดลองปรากฏพฤติกรรมที่ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนในชั้นเรียนปฏิบัติเหมือนกันทุกคนและทั่วทั้งห้อง</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|--|--|--|
| | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา C</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาทำการสอนโดยเลือกวิธีการสอนที่ตนเองถนัด เช่น การสอนแบบบรรยาย เน้นการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติเหมือนกันทุกคน</p> | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา C</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาดัดกิจกรรมที่หลากหลายให้นักเรียนเลือกทำตามความสนใจเพื่อให้นักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันได้ปฏิบัติ</p> | |
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์</p> <p>การสะท้อนถึงมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างและความสนใจของแต่ละคน</p> | <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากภาคการสัมภาษณ์</p> <p>นักศึกษา C</p> <p>“หนูเลือกวิธีการสอนโดยยึดการทำตามอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นหลัก และเลือกการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติเหมือน ๆ กันค่ะ”</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึง</p> <p>เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่พยายามตอบสนองความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจนหลังเข้าร่วมกระบวนการ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|---|--|---|
| ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ทำทหาย | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่ใช้คำถามง่าย ๆ ให้นักเรียนในชั้นเรียนตอบโดยที่นักเรียนไม่ต้องใช้เวลาในการคิด วิเคราะห์ หรือค้นคว้าคำตอบนาน นักศึกษาบอกว่าทำให้การจัดกิจกรรมดังกล่าวให้นักเรียนทุกคนปฏิบัติได้ไม่ยาก เพื่อให้สำเร็จในเวลาที่กำหนด <u>ตัวอย่าง นักศึกษา E</u> พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน | พบว่านักศึกษาครูส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมที่มีความซับซ้อนในบางกิจกรรม เพื่อให้ให้นักเรียนลองคิดหาคำตอบ มีการกระตุ้นให้นักเรียนต้องใช้ความพยายามและเวลาในการคิด การปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือผลงานที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ <u>ตัวอย่าง นักศึกษา E</u> พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน | นักศึกษาครูมีการจัดกิจกรรมที่มีความท้าทาย ความสามารถของนักเรียนมากขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ และปรากฏพฤติกรรมการจัดกิจกรรมที่ง่าย ๆ หรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติให้เสร็จในเวลาอันรวดเร็ว ที่ลดลงกว่าก่อนการทดลอง |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | เปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|---|--|--|
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์ การสะท้อนมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนที่ทำทนายความสามารถสอนนักเรียนในชั้นเรียน | ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักเรียน | |
| | ตัวอย่างข้อมูลต่อการสัมภาษณ์นักศึกษา E “ หนูคิดว่าหนูควรจัดกิจกรรมที่ไม่ยากเกินไปให้นักเรียนทำ แล้วจัดให้นักเรียนทำเหมือนกันทุกคน เพราะการที่นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมที่เหมือนกัน ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจของนักเรียนและสามารถเรียนรู้ไปได้พร้อม ๆ กัน” | ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษา E “ หนูคิดว่าหนูจะไม่จัดกิจกรรมที่ยากเกินไป เพราะกิจกรรมง่าย ๆ อาจจะได้ดีสำหรับผู้สอน เพราะทำให้เด็กเรียนที่เสร็จเร็ว ถูกต้อง แต่เด็กเรียนไม่ได้ฝึกฝนและเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบ ” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 3) | นักศึกษาสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนการสอน ที่ ท า ย ความสามารถของนักเรียนมากขึ้นและปรากฏชัดในครั้งที่ 3 |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|--|--|
| ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | พบพฤติกรรมที่นักเรียนศึกษาคู่มือส่วนใหญ่ไม่สะท้อนข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบเป็นรายบุคคล และเมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของนักเรียน นักศึกษาคู่มือจะเข้าไปแนะนำและช่วยแก้ปัญหาหรือบอกสิ่งที่ถูกต้องให้ทันที จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวนักศึกษาคู่มือใหญ่บอกเหตุผลว่า ไม่มีเวลาที่จะสามารถอธิบายหรือสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลได้เนื่องด้วยระยะเวลาของครูผู้สอนและนักเรียนไม่มี | พบพฤติกรรมที่นักศึกษาคู่มือให้นักเรียนได้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่ควรปรับปรุงแก้ไขเป็นรายบุคคล และฝึกให้นักเรียนตรวจสอบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง รวมถึงส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดทุกครั้ง | นักศึกษาคู่มือระยะเวลาออกข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบเป็นรายบุคคลและกระตุ้นให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเองมากขึ้นและพบพฤติกรรมที่ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเองลดน้อยลงและบางคนไม่ปรากฏพฤติกรรมดังกล่าว |
| | ตัวอย่าง นักศึกษา B พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน นักศึกษามาไม่ได้สะท้อนข้อผิดพลาดจากการทำกิจกรรม/งานที่นักเรียนทำให้นักเรียนทราบทุกคนบอกข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบเพียงบางคน | ตัวอย่าง นักศึกษา B พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน นักศึกษาดำเนินดูการทำงานของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเมื่อพบว่านักเรียนทำงานไม่ถูกต้องก็จะพูดคุยด้วยคำพูดที่ให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนาแก้ไขให้ถูกต้อง | |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|---|---|--|
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ประเด็นที่พบจากกการสัมภาษณ์</p> <p>การครูสะท้อนถึงมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง</p> <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากกการสัมภาษณ์ นักศึกษา B</p> <p>“ ถ้าหนูพบนักเรียนทำงานผิด หนูจะบอกข้อผิดพลาดโดยภาพรวมให้นักเรียนทุกคนฟัง เพราะนักเรียนไม่มีเวลาพบนุเป็นรายบุคคลได้ และตัวหนูเองก็ไม่มีเวลาเพราะหนูต้องอยู่ดูแลนักเรียนในชั้นเรียน ”</p> | <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากกการสัมภาษณ์ นักศึกษา B</p> <p>“ หนูจะบอกสิ่งที่นักเรียนทำผิดให้นักเรียนแต่ละคนทราบทุกครั้งและจะใช้วิธีการแจ้งให้นักเรียนทุกคนทราบด้วยเพราะหากมีคนที่ผิดแสดงว่าอาจจะไม่เข้าใจคำสั่งหรือเข้าใจต่างกันจึงต้องอธิบายใหม่” (ข้อมูลจากกการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 2)</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้และพยายามแก้ไขสิ่งที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเองปรากฏขึ้นหลังเข้าร่วมกระบวนการ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|--|--|
| ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรม | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่เน้นการชื่นชมที่ตัวผลงานที่นักเรียนทำเสร็จและแนะนำมาส่งตรงตามเวลาเป็นหลัก เช่น เก่งมาก ทยอยมือสวย วาดรูปสวย คำตอบถูกต้อง เก่งมากเลย โดยยังไม่ปรากฏพฤติกรรมที่นักศึกษาครูมีการสอบถามหรือชวนพูดคุยถึงกระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงาน ความตั้งใจและความพยายามในการทำงานรวมถึงการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้สำเร็จว่าเป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา F</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาพูดชมเวลานักเรียนทำผลงานสำเร็จด้วยคำพูดคือ ทำงานเสร็จเร็วมากเลย เรียบร้อย เก่งมาก</p> | <p>พฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่แสดงออกคือ กล่าวชื่นชมในความมุ่งมั่นความพยายามที่นักเรียนสามารถพัฒนางานของตนเองให้สำเร็จหรือดีขึ้น โดยมีการสอบถามถึงขั้นตอน กระบวนการในการทำงานขึ้น ดังกล่าวว่าได้ทำอย่างไรบ้างงานถึงออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา F</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาเน้นการชื่นชมที่ความพยายามในการทำงานและความตั้งใจของนักเรียนที่พยายามทำด้วยตนเอง</p> | <p>นักศึกษาครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนที่มุ่งมั่นในความพยายาม ความตั้งใจ และชื่นชมในกระบวนการทำงานของนักเรียนมากขึ้น โดยไม่ชื่นชมแค่เพียงตัวงานหรือผลงานเท่านั้น และพบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูชื่นชมเฉพาะผลงานที่สำเร็จเป็นหลักลดลง</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---|---|---|--|
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์</p> <p>การสะท้อนถึงมุมมองความคิดและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนโดยมีการมุ่งเน้นที่ความพยายามของนักเรียน</p> <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากกรสัมภาษณ์นักศึกษา F</p> <p>“ เวลาหนูขมเด็กหนูจะขึ้นชมในกรรู้จักกล้าแสดงออก ในเรื่องของกรตอบคำถามหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคุณครู โดยการกล่าวชื่นชมว่าดี ดีเยี่ยม ถูกต้อง เก่งมาก ”</p> | <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากกรสัมภาษณ์นักศึกษา F</p> <p>“ หนูจะขึ้นชมที่ความพยายามของนักเรียนเป็นหลักเหมือนเรียมความตั้งใจและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม คนที่ตอบผิดเราก็จะให้คำชื่นชมโดยการปลอบใจและให้กำลังใจเพื่อให้มีการพัฒนาในครั้งต่อไป ” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 3)</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยการกระตุ้น ให้อีกกำลังใจในความพยายามของนักเรียน</p> |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดตนเองในฐานะครู | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่แสดงออกซึ่งความกังวล ความไม่มั่นใจในการสอน สิ้นน้ำแสดงถึงความกังวล คอยดูแลเนื้อหาหรือแผนการสอน และเมื่อเจอคำถามของนักเรียนที่นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้รับไว้</p> | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนที่แสดงออกซึ่งความมั่นใจในสิ่งที่พูด ให้นำท่ายิ้มแย้ม มีบุคลิกท่าทางคล่องแคล่ว สีลาท่าทางเป็นธรรมชาติ มีความมั่นใจในการสื่อสาร</p> | <p>นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจในการทำตามเป้าหมายมากขึ้นกว่า</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|-------------------------|--|---|---|
| | <p>กังวลเล็กน้อยคำถามของนักเรียนขาดความมั่นใจในการสื่อสารกับนักเรียน</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา H</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาสอนยังไม่คล่องแคล่ว กังวลในเนื้อหา การสอน เมื่อเด็ก ๆ คอย กังวลเกี่ยวกับการควบคุมชั้นเรียนถ้าไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้</p> | <p>และถ่ายถอดข้อมูลเนื้อหา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา H</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษามีการนำสิ่งที่ผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไขมีการนำไปปรึกษากับครูประจำวิชา เพื่อขอคำแนะนำ นักศึกษามีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน มีผลการสอนเป็นธรรมชาติมากขึ้น ไม่พูดกล่าวโทษตนเอง ไม่แสดงออกถึงความกังวลเมื่อเผชิญกับปัญหา</p> | <p>ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ</p> <p>นิเทศการสอนฯ และไม่พบพฤติกรรมที่นักศึกษาคูรุดแสดงท่าทีที่อึดอัดใจเมื่อจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|---|--|
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์</p> <p>นักศึกษาครูสะท้อนถึงมุมมองความคิดถึงความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>ตัวอย่างข้อมูลตอบคำถามนักศึกษา H</p> <p>“หนูมักจะรู้สึกไม่พอใจกับการสอนของตนเองทำให้รู้สึกกังวล ยกตัวอย่างเช่นไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ก็จะขอเทคนิคจากครูประจำวิชาเสมอ ๆ”</p> | <p>ตัวอย่างข้อมูลคำตอบจากคำถามนักศึกษา H</p> <p>นักศึกษา H</p> <p>“ ถ้าหนูสอนได้ไม่พุงจะแก้ไขโดยการลอบใจตัวเอง และให้กำลังใจตัวเอง นำสิ่งที่ผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไขหรือนำไปปรึกษากับครูประจำวิชาเพื่อขอคำแนะนำ ”</p> <p>(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 2)</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึงความพยายามในการจัดการเรียนการสอน หาแนวทางในการแก้ไข พัฒนาการสอนให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเองมากขึ้น</p> |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่น | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่สอนตามแผนการสอนที่คนอื่นทำให้สำเร็จแล้วและมุ่งสอนให้ครบตามขั้นตอนที่ผู้อื่นทำไว้ โดยไม่ได้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองและจากการสัมภาษณ์นักศึกษาครูบอกว่าไม่มีเวลาออกแบบการสอนด้วยตนเองได้ทั้งหมด เพราะมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน</p> | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนตามขั้นตอนที่ได้ออกแบบด้วยตนเอง สังเกตจากรีธีการสอนที่มีความแตกต่างจากแผนการสอนทั่วไป และจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรออกแบบการสอน นักศึกษาบอกว่าจะยึดเพียงเนื้อหาที่ได้รับจากอาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศ์ และออกแบบด้วยตนเอง</p> | <p>นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ออกแบบไว้ด้วยตนเองโดยยึดตามแผนการสอนที่ผู้อื่นทำไว้สำเร็จแล้วเหมือนก่อนการรวมกระบวนการนิเทศการสอนฯ และไม่พบ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|---|--|--|
| | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา F</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากคำสั่งเหตุการณ์สอน</p> <p>นักศึกษาสามารถแสดงเหตุผลต่อการออกแบบการสอนได้แต่ยัง พบว่านักศึกษายังคงยึดแนวทางการสอนที่มีผู้อื่นนำเสนอถึงวิธีการสอนในเรื่องที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย</p> | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา F</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากคำสั่งเหตุการณ์สอน</p> <p>นักศึกษาคิดและเขียนแผนการสอนโดยมีการศึกษาเพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ตในเว็บต่างๆ รวมถึงหาอ่านและศึกษาจากหนังสือ นักศึกษามีการพัฒนาแผนการสอนขึ้นมาจากแนวคิดของตนเอง และสอนตามแผนการสอนที่ตนเองคิดและพัฒนาขึ้นเป็นหลัก</p> | <p>พบพฤติกรรมการสอนตามแผนการสอนที่ผู้อื่นทำไว้โดยไม่ปรับเปลี่ยนแก้ไขตั้งแต่ต้นก่อนการทดลอง</p> |
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ประเด็นที่พบจากกการสัมภาษณ์</p> <p>การสะท้อนถึงมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากผู้อื่น</p> <p>ตัวอย่างข้อสังเกตจากกการสัมภาษณ์นักศึกษา E</p> <p>“ เวลาเตรียมการสอนหนูจะดูตัวอย่างแผนการสอนจากใน CD หรือในออนไลน์เป็นหลัก หนูว่าที่มีนำเสนอไว้สามารถนำมาสอนได้เลยค่ะ</p> | <p>ตัวอย่างข้อสังเกตจากกการสัมภาษณ์</p> <p>นักศึกษา F “</p> <p>แผนการสอนที่หนูใช้ หนูคิดขึ้นเองเพราะหนูอยากให้เด็กได้ทำกิจกรรมที่แปลกใหม่และหลากหลาย ”</p> <p>(ข้อมูลจากกการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 2)</p> | <p>นักศึกษาครูสะท้อนถึง</p> <p>ความพยายามในการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|---|---|
| <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย</p> <p>ผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน</p> | <p>พฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการตอบคำถามของนักเรียนเมื่อนักเรียนถามคำถามที่นักศึกษาครูตอบไม่ได้ โดยใช้วิธีการเลี่ยงโดยหลีกเลี่ยงการตอบคำถามในบรรยากาศของการเรียนรู้ เช่น เมื่อนักเรียนบางคนคุยกับนักศึกษาครูก็ยังคงดำเนินการสอนต่อไป โดยไม่ได้แก้ไขสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา A</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากภาระสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาควบคุมชั้นเรียนโดยใช้วิธีการที่คล้ายกับวิธีเดิมที่เคยใช้ คือ ให้นักเรียนปรบมือเท่ากับจำนวนที่ครูกำหนด มีการหลีกเลี่ยงในการตอบคำถามนักเรียนเมื่อไม่สามารถตอบคำถามนักเรียนได้</p> | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่พยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ มีสติและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เช่น เมื่อนักเรียนถามคำถามที่ไม่อยู่ในเนื้อหาหรือครูไม่ทราบคำตอบนักศึกษาครูยังคงให้ความสนใจในคำถามของนักเรียนและชวนนักเรียนร่วมหาคำตอบจากคำถามของเพื่อนรวมถึงเมื่อเกิดความไม่แน่ใจในชั้นเรียนนักศึกษาครูจะแสดงวิธีการควบคุมชั้นเรียนที่เหมาะสมโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> | <p>นักศึกษาครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายแม้เผชิญกับสิ่งที่ท้าทายก็ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ ซึ่งปรากฏพฤติกรรมการชัดเจนมากกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน และไม่พบพฤติกรรมการที่นักศึกษาหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะสอน</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|--|---|--|
| | <p>ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์</p> <p>การสะท้อนถึงมุมมองความคิดและการจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย</p> | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา A</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาครูมีวิธีการควบคุมชั้นเรียนที่แปลกใหม่มากยิ่งขึ้น เช่น การให้คะแนนสะสมความดี นักศึกษากล้าเผชิญกับปัญหาและพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาทุกครั้ง โดยไม่แสดงความรู้สึกกังวลใจหรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา</p> | |
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | <p>ตัวอย่างข้อคิดต่อจากภาควิชาสัมพันธ์นักศึกษา B</p> <p>“ถ้าครูรู้สึกว่าการเรียนการสอนที่เป็นการจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย</p> | <p>ตัวอย่างข้อคิดต่อจากภาควิชาสัมพันธ์นักศึกษา B</p> <p>“หนูจะพยายามศึกษาหาข้อมูลและหาวิธีปรับเปลี่ยนการสอนของตนเองให้สามารถสอนได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกครั้ง” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 2)</p> | <p>นักศึกษาครูสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในความสามารถเรียนการสอนแม้จะท้าทายกับปัญหาอุปสรรคหรือความท้าทาย</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---|--|--|---|
| ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรม | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่รับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยดี และทำที่ที่เต็มใจและไม่ค่อยพอใจ บางครั้งก็มีการรับฟังแต่ก็ไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในทุกประการ</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา H</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>ในช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์ หรืออาจารย์พี่เลี้ยงแจ้งวิจารณ์ หรือบอก ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการเขียนแผนการสอน หรือการจัดการจัดการเรียนการสอน นักศึกษารับฟังด้วยดี และทำที่เต็มใจรับฟัง รับฟังทุกข้อเสนอแนะโดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ</p> | <p>พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูรับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยดี และทำที่ที่เต็มใจ และจดประเด็นต่าง ๆ ที่อาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์แนะนำและปรับแก้ในครั้งต่อไป มีการพัฒนาและปรับปรุงตนเองจากคำแนะนำที่ได้รับในทุกประการ</p> <p>ตัวอย่าง นักศึกษา H</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>ในช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง วิจารณ์ หรือบอกข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการเขียนแผนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอน นักศึกษารับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุงแก้ไข นักศึกษารับฟังในทุกประเด็นด้วยความเต็มใจโดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ</p> | <p>นักศึกษาครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการรับฟังข้อบกพร่องของตนเองในใจและมีการนำไปพัฒนาตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏขึ้นหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ และเมื่อพบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูแสดงความไม่เห็นด้วย หรือแสดงสีหน้าท่าทีที่อึดอัดใจตั้งแต่ออกเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ</p> |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|---------------------------------|--|---|---|
| ผลการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ | ประเด็นที่พบจากกการสัมภาษณ์ การสะท้อนถึงมุมมองความคิดถึงการยอมรับและการเรียนรู้ข้อบกพร่องเมื่ออาจารย์มีทัศนคติหรืออาจารย์ที่เล็งวิจารณ์หรือข้อบกพร่องของนักศึกษา | การสะท้อนถึงมุมมองความคิดถึงการยอมรับและการเรียนรู้ข้อบกพร่องเมื่ออาจารย์มีทัศนคติหรืออาจารย์ที่เล็งวิจารณ์หรือข้อบกพร่องของนักศึกษา | การเปลี่ยนแปลง |
| | ตัวอย่าง นักศึกษา D “หนูจะรู้สึกเสียใจ แต่ก็จะเก็บอาการและไม่แสดงออกให้อาจารย์ที่เล็งหรืออาจารย์ที่ศรัทธา” | ตัวอย่าง นักศึกษา D “หนูจะรู้สึกเสียใจนิดหน่อยแต่หนูจะรับฟังและจดบันทึกคำแนะนำที่ได้รับ และนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งที่ 2) | นักศึกษาสะท้อนการยอมรับ และเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองชัดเจนกว่าก่อนร่วมกระบวนการ |
| ตัวบ่งชี้ที่ 5 | คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม | | |
| ผลการสังเกตพฤติกรรมการ | พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่ไม่พัฒนาหรือปรับแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของตนเองตามค่าชี้แนะ ขาดความกระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการสอน เมื่อมีข้อเสนอแนะก็ไม่ปฏิบัติตาม ไม่ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมและไม่ทำความเข้าใจในเรื่องที่จะสอนก่อนทำการสอนจึงทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความกังวลในเนื้อหาและลำดับขั้นตอนของการสอน | พบพฤติกรรมที่นักศึกษาครูส่วนใหญ่นำข้อเสนอแนะจากการสอนมาแก้ไขให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการสอนของตนเองทุกครั้ง และนำข้อบกพร่องจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป | นักศึกษาครูมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องที่มีความชัดเจนขึ้นกว่าก่อน การเข้าร่วมกระบวนการนี้เพื่อการพัฒนา |

| การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ | ก่อนเข้าสู่กระบวนการ | หลังเข้าร่วมกระบวนการ | การเปลี่ยนแปลง |
|--|--|---|--|
| | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา ๑</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษาขาดความกระตือรือร้นขอคำปรึกษา เพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง</p> | <p>ตัวอย่าง นักศึกษา ๑</p> <p>พฤติกรรมที่พบจากการสังเกตการสอน</p> <p>นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาเพื่อพัฒนาการสอนของตนเองและมีพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ดี</p> | <p>และไม่พบพฤติกรรมที่ต่อต้าน</p> <p>ไม่เห็นด้วยเมื่อได้รับการชี้แนะ</p> |
| <p>ผลการสัมภาษณ์</p> <p>อย่างไม่เป็นทางการ</p> | <p>ประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์</p> <p>การสะท้อนถึงมุมมองความคิดและความพยายามในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น</p> <p>ตัวอย่างข้อสังเกตต่อการสัมภาษณ์นักศึกษา</p> <p>“ หนูคิดว่าหนูสอนดีขึ้นเพราะสาเหตุมาจาก เช่น อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ คอยบอกถึงข้อผิดพลาดและบอกแนวทางแก้ไขให้หนูค่ะ ”</p> | <p>ตัวอย่างข้อสังเกตต่อการสัมภาษณ์นักศึกษา</p> <p>นักศึกษา “ หนูสอนดีขึ้นเพราะ หนูคิดว่ามาจาก ความอดทน พยายามของตนเอง คำแนะนำ คำปรึกษา ของเพื่อนและครูหลาย ๆ ท่าน รวมถึงการให้กำลังใจ จากครอบครัว เพื่อน ๆ และคุณครูรวมถึงนักเรียน ที่สอนนักศึกษาพัฒนาในทุกเรื่องและทุกประเด็น ที่ได้เรียนรู้คำแนะนำมาพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตนเองในทุก ๆ คำชี้แนะที่ได้รับ ”</p> <p>(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลังการนิเทศรอบที่ 3)</p> | <p>นักศึกษาสะท้อนถึงความ</p> <p>มุ่งมั่นพยายามในการพัฒนา</p> <p>ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง</p> <p>การจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นกว่าก่อนการ</p> <p>เข้าร่วมกระบวนการ</p> |

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลสังเกตครั้งที่ 1-3 โดยนำเสนอสรุปผลข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นรายบุคคล ดังนี้

นักศึกษา A

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เพียงบางประเด็นจากการสังเกต และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ที่พบว่านักศึกษาไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏพบจากการสังเกตคือ นักศึกษาไม่สะท้อนข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบและให้ข้อมูลย้อนกลับเฉพาะข้อดีให้นักเรียนทราบเท่านั้น รวมถึงยังพบว่าเมื่อพบข้อผิดพลาดของนักเรียนนักศึกษาก็ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาให้ทันที

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาสันับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้จากความผิดพลาดเพิ่มมากขึ้น โดยพฤติกรรมการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาที่พบคือ นักศึกษามีการบอกให้นักเรียนได้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่นักเรียนควรปรับปรุงแก้ไขและให้เวลานักเรียนในการทบทวนแก้ไขให้ถูกต้องด้วยความเข้าใจ

นักศึกษา B

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน เพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.3 พบว่านักศึกษาจัดกิจกรรมที่ง่าย ๆ ให้นักเรียนปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏพบจากการสังเกตคือ กิจกรรมที่จัดขึ้นนักศึกษาคำถามที่ง่ายและเน้นความจำให้นักเรียนตอบโดยนักเรียนไม่ต้องใช้เวลาในการคิด วิเคราะห์หรือค้นคว้าหาคำตอบ เป็นต้น

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษากิจกรรมที่ทำหาคำตอบของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมมีความซับซ้อนในการหาคำตอบมากขึ้นและนักศึกษานักเรียนได้ใช้ความพยายามในการคิด การปฏิบัติจึงจะได้มาซึ่งคำตอบหรือผลงานที่ถูกต้อง

นักศึกษา C

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.5 พบว่านักศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับที่มุ่งเน้นชื่นชมเฉพาะผลงานของนักเรียนมากกว่าความพยายามในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏพบจากการสังเกตคือ นักศึกษาได้ชื่นชมเฉพาะตัวผลงานที่นักเรียนทำสำเร็จโดยไม่มีการพูดคุยถึงวิธีการทำงานหรือความพยายามของนักเรียนที่มีความตั้งใจและมีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานจนสำเร็จ

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความพยายามของนักเรียนเป็นสำคัญ คือ ชี้แนะให้นักเรียนเห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่น พยายามจากกระบวนการทำงานตรงจุดใดของนักเรียน มีการพูดให้กำลังใจเสริมแรงทางบวกเมื่อนักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

นักศึกษา D

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.1 พบว่านักศึกษาให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้โดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนพยายามทำด้วยตนเอง ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏพบจากการสังเกตคือ นักศึกษาบอกคำตอบ บอกแนวทางในการทำกิจกรรมทันทีเพื่อให้นักเรียนทำงานนั้นได้สำเร็จในระยะเวลาอันรวดเร็ว เมื่อพบว่านักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมด้วยตนเองได้ โดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดหรือลองแก้ปัญหาด้วยตนเองและมีการปล่อยให้นักเรียนดูคำตอบจากเพื่อนที่ทำถูกต้องแล้ว

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาสับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง โดยเมื่อนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมไม่ได้ นักศึกษาครูได้ให้นักเรียนทบทวนสาเหตุของปัญหาและให้กำลังใจนักเรียนลองพยายามทำใหม่อีกครั้ง มีการใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง สอบถามและให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจสิ่งที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการติดตาม ตรวจสอบความเข้าใจเพื่อหาจุดที่นักเรียนทำไม่ได้ หรืออธิบายให้นักเรียนเข้าใจใหม่อีกครั้งในประเด็นที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ

นักศึกษา E

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 2.1 พบว่านักศึกษาแสดงออกด้วยท่าทีที่อึดอัดใจเมื่อจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ โทษตัวเอง พุดตอกย้ำในความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของตนเอง ปฏิเสธการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ไม่มั่นใจในสิ่งที่พูด สีหน้าแสดงความกังวล ไม่ยิ้มแย้มขาดความมั่นใจในการสื่อสาร

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจในตนเองมากขึ้น คือ นักศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยพูดจาฉะฉาน มั่นใจในสิ่งที่พูด หน้าตายิ้มแย้ม มีบุคลิกท่าทางคล่องแคล่ว ลีลาท่าทางเป็นธรรมชาติ มีความมั่นใจในการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูล เนื้อหาอย่างถูกต้อง ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างราบรื่นด้วยตนเองและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น

นักศึกษา F

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 2.4 พบว่านักศึกษาแสดงความไม่เห็นด้วยเมื่อได้รับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเอง คือ นักศึกษาครุรับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยสีหน้าและท่าทีที่อึดอัด และหมดกำลังใจ มองว่าการสอนของตนเองนั้นดีแล้ว บางครั้งแม้มีข้อเสนอแนะก็ไม่ปฏิบัติตามโดยแสดงผลถึงการสอนของตนเองเพื่อยืนยันว่าตนเองพยายามเต็มที่แล้ว

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษานักศึกษารับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองในทุกประเด็นด้วยความเต็มใจ คือ นักศึกษารับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยสีหน้าและท่าทีที่เต็มใจและจดประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับแก้ในครั้งต่อไป มีการปรับปรุงตนเองเมื่อได้รับคำแนะนำ

นักศึกษา G

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต อาทิ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 2.3 พบว่านักศึกษาหลีกเลี่ยงการเผชิญกับอุปสรรคในการสอน ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏพบจากการสังเกตคือ นักศึกษาปฏิเสธการตอบคำถามของนักเรียนเมื่อนักเรียนถามคำถามที่ครูตอบไม่ได้ มีการหลีกเลี่ยงการตอบคำถามนักเรียนโดยใช้วิธีการเงียบ ไม่สนใจในคำถามนักเรียนเมื่อพบประเด็นคำถามที่นักศึกษาตอบไม่ได้

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษานักศึกษาพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายแม้เผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย คือ นักศึกษาพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ มีสติและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

นักศึกษา H

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต คือ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.2 พบว่านักศึกษาจัดกิจกรรมไม่ตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน คือ นักศึกษาทำการสอนโดยจัดกิจกรรมในรูปแบบหรือวิธีเดียวกันทุกครั้ง ไม่หลากหลาย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้คำถามที่ยังขาดความยากง่ายตามศักยภาพและความความสามารถของแต่ละบุคคล

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาจัดกิจกรรมที่เอื้อให้นักเรียนได้เลือกเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง คือ มีการจัดกิจกรรมหลากหลายให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง มีการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้สืบค้นหรือหาความรู้ในสิ่งที่สนใจให้นักเรียนได้เลือกรูปแบบการนำเสนอผลงานอย่างอิสระและสร้างสรรค์

นักศึกษา I

ก่อนเข้าร่วมกระบวนการ

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต คือ ทัศนคติ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 1.5 พบว่านักศึกษาชื่นชมเฉพาะผลงานมากกว่าความพยายามในการทำงานของนักเรียน คือ นักศึกษาชมเฉพาะตัวผลงานที่นักเรียนทำเสร็จโดยไม่มีการพูดคุยถึงวิธีการทำงานหรือความพยายามของนักเรียนที่มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานจนสำเร็จ

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามของนักเรียนเป็นสำคัญ คือ ชื่นชมเมื่อนักเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นพยายาม ชี้แนะให้นักเรียนเห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่น พยายามจากกระบวนการทำงานตรงจุดใดของนักเรียนบ้าง พูดให้กำลังใจ เสริมแรงทางบวกเมื่อนักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

นักศึกษา J

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงบางประเด็น และพฤติกรรมที่ยังไม่สะท้อนถึงการมีชุดความคิดเติบโต คือ ทัศนคติ ประเด็นการสังเกตในตัวบ่งชี้ที่ 2.5 พบว่านักศึกษาไม่สนใจการพัฒนาการสอนของตนเองแม้จะได้รับการชี้แนะแล้วก็ตาม คือ ปรับแก้การจัดการเรียนการสอนของตนเองตามคำชี้แนะ ไม่กระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอนเมื่อมีข้อเสนอแนะบางครั้งก็ไม่ปฏิบัติตาม

หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ผลการสังเกตในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่านักศึกษามีพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง คือ นำข้อแนะนำจากการสอนครั้งที่ผ่านมานำมาใช้แก้ไขให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการสอน มีการนำข้อบกพร่องจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองมาปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีคำถามการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูควรมีหลักการ ลักษณะและขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และ 2) เมื่อดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู นักศึกษาครูมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R & D) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และ 2) เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (R1) การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับร่าง

ระยะที่ 3 (R2) การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ

ระยะที่ 4 (D2) การปรับปรุงกระบวนการนิเทศการสอนฯ ฉบับสมบูรณ์

ผลจากการดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ และผลของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ ของนักศึกษาครูได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 2 ผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ตอนที่ 1 กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ฉบับสมบูรณ์

กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่ได้จากผลการวิจัยเป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านกระบวนการนิเทศการสอน อาจารย์พี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์สามารถใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามระบบปกติของการนิเทศนักศึกษาครู ผ่านการสะท้อนมุมมอง ความคิดตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ จนกระทั่งนักศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตในระดับที่มีการพัฒนาขึ้น โดยกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นดำเนินการ 3 วงจร ในแต่ละวงจรใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ตามรอบของการเข้านิเทศการสอน กระบวนการนิเทศการสอนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยมีหลักการของกระบวนการ 4 ประการดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาครูตระหนักและเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) การสังเกตการสอนเพื่อเก็บรวบรวมร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อสะท้อนให้นักศึกษาครูรับทราบข้อมูลอย่างทันเวลาโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด

3) การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูในการวางแผนกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน และการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ให้ครอบคลุมการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และเกิดขึ้นในทุกๆระดับ คือ 1) ระดับภาระงาน (Task level) 2) ระดับ

กระบวนการ (Process level) 3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ 4) ระดับตนเอง (Self level) โดยแตกต่างกันตามจุดเน้นในการดำเนินงาน

4) การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของนักศึกษาครูตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้รายละเอียดของวงจรและขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ มีดังนี้

วงจรการพัฒนานักศึกษาครูตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ มี 3 วงจร ที่แตกต่างกันตามลักษณะของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

วงจรที่ 1 การพัฒนานักศึกษาครูด้วยการกำหนดเป้าหมายแรกเริ่มตามความต้องการของนักศึกษาครู เป็นการพัฒนาตามเป้าหมายที่นักศึกษาครูต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก

วงจรที่ 2 การพัฒนานักศึกษาครูเพิ่มเติมในเป้าหมายเดิมหรือการพัฒนาตามเป้าหมายใหม่ตามความต้องการของนักศึกษาครู

วงจรที่ 3 การพัฒนานักศึกษาครูตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยนักศึกษาครูและผู้นิเทศ การกำหนดเป้าหมายในวงจรมีเกิดจากการตกลงร่วมกันของผู้นิเทศกับนักศึกษาครู

ในแต่ละวงจรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่ผู้นิเทศสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการนิเทศการสอนตามปกติ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน (G : Goal Setting)

ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (O : Observing Class & Sharing Experience)

ขั้นที่ 3 เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง (ES : Empowering for Self-directed learning)

ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปชื่อขั้นตอนของกระบวนการเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปใช้ คือกระบวนการ “GOES” เพื่อสื่อความหมายถึงการพัฒนาไปข้างหน้า

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ ดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลของการใช้กระบวนการดังรายละเอียดในตอนี่ 2

ตอนที่ 2 ผลของการใช้กระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

ในที่นี้ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของผลคะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูจากแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อคำถามวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน และ ข้อคำถามวัดการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลของการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ปรากฏผลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ คะแนนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับการเสริมสร้างด้วยกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ คะแนนเฉลี่ยโดยรวมทั้งฉบับ คือ การวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน และการประเมิน การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ในทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน และองค์ประกอบที่ 2 คือ แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู ของนักศึกษา ครูจำนวน 10 คน ด้วยสถิติ Wilcoxon Math paired Signed Rank Test พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนน ชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนหลังเข้าร่วมกระบวนการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียน การสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลของนักศึกษาครูเป็น รายบุคคลพบว่า นักศึกษาครูทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีชุดความคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งแนวความคิดต่อนักเรียนและแนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู โดย ปรากฏพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มากขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ในทั้ง 2 องค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเองมากขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

ผลการเปลี่ยนแปลงคือนักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึง ความแตกต่างของนักเรียนชัดเจนขึ้น คือ มีการจัดกิจกรรมที่มีการใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลาย มากขึ้นและมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจเป็นรายบุคคล ซึ่งก่อน ร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ยังไม่มีการปรากฏพฤติกรรมดังกล่าว

ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการจัดกิจกรรมที่มีความท้าทายความสามารถของนักเรียนมากขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูใช้เวลาบอกข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบเป็นรายบุคคลและกระตุ้นให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่นพยายาม

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนที่มุ่งมั่นในความพยายาม ความตั้งใจและกระบวนการทำงานของนักเรียนมากขึ้น ไม่ชื่นชมแค่เพียงผลลัพธ์หรือผลงานที่สำเร็จแล้วเท่านั้น

องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจมากขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไม่แสดงความวิตกกังวล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่น

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ออกแบบไว้ด้วยตนเองโดยไม่ยึดตามแผนการสอนที่ผู้อื่นทำไว้สำเร็จแล้วเหมือนก่อนการร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายแม้เผชิญกับสิ่งที่ท้าทายก็ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้นกว่าก่อนการร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจาก การจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง ในทุกประเด็นด้วยความเต็มใจและมีการนำไปพัฒนาตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏขึ้นหลัง เข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม

ผลการเปลี่ยนแปลงคือ นักศึกษาครูมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องที่มีความชัดเจน ขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 อภิปรายผลของกระบวนการนิเทศ การสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น และตอนที่ 2 อภิปรายผลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัด การเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่เข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลของกระบวนการการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น

ในการพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนฯ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีหลักการรองรับ ผ่านกระบวนการตรวจสอบ ทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไข โดยกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น ผ่านการสังเคราะห์หลักการของแนวคิดการนิเทศการสอนและแนวคิดการให้ข้อมูล ย้อนกลับ มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยการเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดดังกล่าวแล้วนำมาสรุปสาระสำคัญของแนวคิด จากนั้นนำมาสังเคราะห์ เป็นหลักการของกระบวนการการนิเทศการสอนฯ และพัฒนาขั้นตอนของกระบวนการนิเทศฯ โดยมี รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

กระบวนการนิเทศการสอนฯ เป็นกระบวนการหนึ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา นักศึกษาครูให้มีลักษณะบุคคลแบบชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งความคิดและ การปฏิบัติ โดยนักศึกษาครูดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้านการจัดการเรียน การสอนที่กำหนด ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายปลายทางการพัฒนา คือ การจัดการเรียนการสอนที่มี การเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโต โดยมีผู้นิเทศทำหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุน

คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและการให้ข้อมูลย้อนกลับตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ผู้นิเทศมีบทบาทในการเสริมสร้างให้นักศึกษาครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีได้ถูกบังคับหรือถูกสั่งให้ทำแต่ประการใดแต่เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่นักศึกษาครูตั้งไว้

1.1.1 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่ากระบวนการนิเทศการสอนฯ สามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู สังเกตได้จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งหัวใจสำคัญของกระบวนการก็คือ ขั้นตอนที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งแต่ละขั้นตอนให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาเป้าหมายการสอนของนักศึกษาครูได้อย่างแท้จริง ซึ่งมีรายละเอียดการอภิปรายถึงความสำคัญของแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักในเป้าหมายการสอน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกที่ค่อนข้างมีความสำคัญเพราะเป็นขั้นตอนที่กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาตนเองในฐานะครู โดยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้พิจารณาและทบทวนตนเองถึงเป้าหมายหรือปัญหาที่ต้องพัฒนาตนเองในฐานะครู สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลมักจะเริ่มจากการมองเห็นตนเองอย่างตระหนักและเข้าใจจึงจะสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายของตนเองให้ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Gregory and Chapman (2013) ที่กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนตนเองจะมีที่มาจากวิเคราะห้ความเกี่ยวข้องกับตนเองก่อนเป็นอันดับแรก ขั้นตอนนี้จึงส่งผลให้กระบวนการนิเทศการสอนฯ บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายผ่านการกำหนดภาระงาน การกำกับติดตามและการควบคุมตนเองของนักศึกษาครู โดยผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญที่ต้องคอยกระตุ้นเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาครูเกิดความเข้าใจและมีความมุ่งมั่นตั้งใจ พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทั้งมุมมองความคิดและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นสังเกตชั้นเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นตอนนี้เป็นการให้นักศึกษาครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้รวมถึงการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงเป้าหมายที่นักศึกษาครูต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีผู้นิเทศคอยสังเกต รวบรวมข้อมูลหลักฐานถึงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเป้าหมายที่นักศึกษาครูต้องการพัฒนาตนเองและผู้นิเทศสะท้อนข้อมูลให้นักศึกษาครูทราบ จากการดำเนินงานตามขั้นตอนส่งผลให้นักศึกษาครูเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ปฏิบัติตามภาระงานมากยิ่งขึ้นเพราะขั้นตอนนี้ นอกจากเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้นิเทศแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูประเมินตนเองและ

สะท้อนความคิดและการปฏิบัติให้ผู้นิเทศรับทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับพรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความ สบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและ เหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจและตั้งใจที่มีส่วนช่วยให้นักศึกษาครูบรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ โดยเปิดโอกาสรวมถึงส่งเสริมให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้นิเทศการสอน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจรวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครู ว่าจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฤทธิ ดัน (2557) ที่ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศ และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่าหลังจากสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่ จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พิจารณาจุดเด่นและพฤติกรรมที่คงไว้ มีการประชุมร่วมกัน หลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ซึ่งผู้นิเทศใช้ เทคนิคการชื่นชมพฤติกรรมการสอนที่เด่นและน่าสนใจ ก่อนการแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอน เพิ่มเติม รวมทั้งให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียนและแนะนำให้ครูหายุทธวิธีต่าง ๆ ในการนำมา ปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยการ สังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 3 เสริมพลังการเรียนรู้สู่การนำตนเอง ขั้นตอนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครู ทบทวนและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายรวมถึงการวางแผนการกำกับ ติดตามการนำทางตนเองไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นการเสริมพลังแห่งการ เรียนรู้ การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดในตัวนักศึกษาครูเพื่อให้สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นอีกหนึ่งขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมที่ แสดงออกด้านการจัดการเรียนการสอนจะเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเมื่อนักศึกษา ครูสามารถต่อยอดการปฏิบัติตามเป้าหมายของตนเอง

1.1.2 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ต้องใช้ระยะเวลาของการพัฒนาเป้าหมายของนักศึกษาครูในแต่ละวงจร ซึ่งการใช้ระยะเวลาในการพัฒนาเป้าหมายของนักศึกษาครูแต่ละคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จะใช้เวลาที่ช้าเร็วต่างกัน เนื่องด้วยมีการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกัน ความคิด ความสามารถและศักยภาพของนักศึกษาแต่ละบุคคลต่างกัน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกระบวนการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้การดำเนินงานของผู้นิเทศและนักศึกษาครูไม่เกิดความกดดันและเกิดการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตอย่างแท้จริง

1.2 จุดเด่นของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

จากการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ ทำให้พบจุดเด่นของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ดังนี้
จุดเด่นของกระบวนการนิเทศการสอนฯ

1) กระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นแตกต่างจากกระบวนการนิเทศการสอนโดยทั่วไป เนื่องจากกระบวนการนิเทศการสอนโดยทั่วไปพบเพียงขั้นตอนสำคัญ ๆ ของกระบวนการนิเทศ คือ 1) การประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน 3) การประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) การวางแผนในการนิเทศครั้งต่อไป (วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2556; Acheson & Gall, 2003; Boyan & Copeland, 1978; พรรณทรี โชคไพศาล, 2553) แต่กระบวนการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นที่มีการผสมผสานหลักการสำคัญของแนวคิดการนิเทศการสอนและแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับของ Hattie and Timperley (2007) เข้าด้วยกันและนำไปสู่การพัฒนาขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่สามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตให้นักศึกษาครูได้

2) การนิเทศการสอนโดยปกติทั่วไปไม่ได้มีความต่อเนื่องของการปฏิบัติ คือ ในแต่ละครั้งของการนิเทศจะให้ความสำคัญแค่เพียงการจัดการเรียนการสอนในครั้งนั้น ๆ แต่กระบวนการนิเทศที่พัฒนาขึ้นเมื่อได้ผสมผสาน 2 แนวคิดเข้าด้วยกัน และพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้ได้ลักษณะของกระบวนการที่มีการพัฒนาตามวงจรที่มีความต่อเนื่องกันและความต่อเนื่องกันของการพัฒนาส่งผลให้นักศึกษาครูมีพัฒนาการในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ซึ่งตรงจุดนี้จึงนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self directed Learning) ในระยะยาวที่นักศึกษาครูจะสามารถพัฒนาตนเองได้

3) กระบวนการนิเทศการสอนที่พัฒนาขึ้นมิใช่เป็นเพียงการนิเทศการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับในส่วนของการสอนหรือการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนดังเช่นการนิเทศการสอนทั่วไป แต่ยังเป็นกระบวนการนิเทศการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้กำหนดเป้าหมายที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยขั้นตอนแรกของการนิเทศ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้พิจารณาตนเองถึงปัญหาหรือเป้าหมายที่คิดว่าตนเองควรพัฒนา ดังนั้นการนิเทศการสอนของผู้นิเทศจึงมิใช่เพียงการตรวจและการให้ข้อมูลย้อนกลับแผนการสอนหรือการ

สังเกตการสอนของนักศึกษาครูในชั้นเรียนเท่านั้น แต่เป็นการสังเกต ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ ในเป้าหมายที่นักศึกษาครูกำหนด โดยผู้นิเทศทำการให้ข้อมูลย้อนกลับตามขั้นตอนของกระบวนการ ที่พัฒนาขึ้น ดังนั้นนอกจากนักศึกษาครูจะได้ทักษะการสอนที่พัฒนาขึ้นแล้วยังก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูด้วย ซึ่งเป็นการ เปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาครูในฐานะที่จะต้องไปครูต่อไปในอนาคตรวมถึง จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาลูกศิษย์ของตนเองต่อไปในอนาคตเช่นกัน

นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยพบว่ากระบวนการนิเทศการสอนโดยทั่วไป ยังไม่เพียงพอในการ ที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษาครูเกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพราะจากการศึกษางานวิจัยของ ดาวเรือง ลุ่มทอง (2553) พบว่าแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นแนวคิดที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ก่อให้เกิดกำลังใจต่อผู้เรียนในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ข้อมูลย้อนกลับยังช่วยให้ผู้เรียนทราบข้อผิดพลาดของตนเอง พร้อมทั้งทำให้ทราบแนวทางที่ ควรปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา งานวิจัยของ Dweck (2006) ที่ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะช่วยให้บุคคลที่ ได้รับข้อมูลพยายามปรับเปลี่ยนวิธีคิด มุมมองต่าง ๆ ให้มีความตั้งใจ มีความพยายาม กล้าลองทำ อะไรที่ทำท้อ ไม่กลัวความยากและความผิดพลาดที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ให้และผู้รับข้อมูลย้อนกลับ เป็นการสื่อสารให้ผู้รับข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเป้าหมาย ของการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนให้ทราบถึงผลของการกระทำ และเป็นการชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เห็นทิศทางในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ Hattie and Timperley (2007) ยังระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลต่อการ เสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ดังนั้นสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น ถ้าผู้นำไปใช้เข้าใจในแนวคิดและสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการย่อมส่งผลต่อ การเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ ของ Hattie and Timperley (2007) มีลักษณะของแนวคิดที่สามารถนำไปสู่การเสริมสร้าง ชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครูได้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาครูที่สนับสนุนให้การดำเนินงาน ตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังสามารถเสริมสร้างมุมมองความคิด และส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูในลักษณะแบบ ชุดความคิดเติบโตได้อย่างต่อเนื่องเพราะด้วยลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีรายละเอียดและ

แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้ง 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed up) 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed Forward) และเกิดขึ้นในทุกระดับ คือ (1) ระดับภาระงาน (Task level) (2) ระดับกระบวนการ (Process level) (3) ระดับการกำกับติดตามตนเอง (Self Regulation level) และ (4) ระดับตนเอง (Self level) ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะดังกล่าวสามารถเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตเพราะ ขั้นตอนของกระบวนการสามารถนำไปสู่การตระหนักและเข้าใจเป้าหมายที่กำหนดก่อนการลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและการเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของนักศึกษาครูตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้กระบวนการยังมุ่งเน้นให้ข้อมูลย้อนกลับกับ นักศึกษาครูถึงกระบวนการและความพยายามในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย มีการให้ข้อมูลที่ช่วยให้นักศึกษาครูทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ การตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขข้อผิดพลาด และสามารถส่งเสริมให้นักศึกษาครูเกิดความพยายามในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Dweck (2008) Ricci (2013) ที่ระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่พัฒนาชุดความคิดเติบโตนั้น เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการและความพยายามในการทำงาน ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อสะท้อนการทำงานกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผู้สอน จะให้ข้อมูลย้อนกลับโดยเน้นที่กระบวนการและความพยายามของการทำงานและการได้มาซึ่งผลลัพธ์ นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มความพยายามในการเรียนรู้และนำผลป้อนกลับมาใช้ในการพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการสอนฯ มีความแตกต่างจากกระบวนการนิเทศโดยทั่ว ๆ ไป มีลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่องในการกำกับติดตาม รวมถึงการต่อยอดในการพัฒนาให้เกิดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยั่งยืน

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

จากการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ได้พบปัจจัยที่สนับสนุนและส่งผลต่อการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายไว้ดังต่อไปนี้

1) ผู้นิเทศ คือ บุคคลสำคัญที่เป็นผู้ใช้กระบวนการนิเทศฯ ที่พัฒนาขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ผู้นิเทศสามารถนำกระบวนการนิเทศฯ ไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วนและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้นิเทศจะต้องศึกษาขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ และบทบาทของผู้นิเทศให้เกิดความเข้าใจ ทำความเข้าใจในเป้าหมายที่นักศึกษาครูต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และให้อิสระนักศึกษาในการสะท้อนมุมมองความคิดของตนเอง ซึ่งถ้าผู้นิเทศให้ความสำคัญตรงจุดนี้ก็จะทำให้นักศึกษาครูเปิดใจและยอมรับในตัวผู้นิเทศ ซึ่งถ้าละเอียดก็อาจจะทำให้กระบวนการที่นำไปใช้ไม่บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ที่พบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้นักศึกษาครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาสทำให้นักศึกษาครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อทำให้นักศึกษาครูเกิดความภาคภูมิใจรวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้และผู้นิเทศต้องมีมุมมองความคิด ความเชื่อในลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโตคือ มีมุมมองความคิดว่าเราสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ เพราะถ้าผู้นิเทศมีความคิดความเชื่อดังกล่าวย่อมจะส่งผลต่อมุมมองความคิดและพฤติกรรมที่ผู้นิเทศแสดงออก ซึ่งจะสะท้อนและเป็นต้นแบบให้นักศึกษาครูได้เห็นในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นิเทศมีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดจำกัด ก็อาจส่งผลต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาครูได้ ดังเช่นงานวิจัยของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ที่พบว่ากระบวนการชี้แนะในการปรับชุดความคิดของครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไป เมื่อครูได้ดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนก็พบว่า เนื่องจากครูมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวเองและนักเรียนเปลี่ยนไป ส่งผลต่อแนวคิดและพฤติกรรม บทบาทหน้าที่การเป็นครูที่แสดงออกระหว่างการสอนก็เปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูนั้นมีความราบรื่นมากขึ้น ละส่งผลไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนได้มากขึ้น ครูรับรู้มุมมองทางความคิดของตัวเองและมองเห็นถึงพฤติกรรมที่แสดงออกทำให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้ว่าความรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูที่จะต้องพร้อมในการพัฒนาตนเองเสมอ

2) ผู้รับการนิเทศ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ หากผู้รับการนิเทศเปิดใจ มีมุมมองความคิดและความพยายามที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนก็จะสามารถทำให้การดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในช่วงแรกที่ผู้วิจัยเริ่มต้นใช้กระบวนการในวงจรที่ 1 พบว่านักศึกษาครูยังมีเวลาไม่เต็มที่ในการที่จะพัฒนาเป้าหมายของตนเองเนื่องด้วยภาระงานในความรับผิดชอบของนักศึกษาครูมีมาก จึงทำให้กังวลและเกิดความไม่มั่นใจในการที่จะสะท้อนความคิดหรือ

นำเสนอแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ได้ตามเป้าหมาย เพราะนักศึกษาครูเลือกที่จะให้ผู้นิเทศบอกแนวทางปฏิบัติ แนวทางการแก้ปัญหามากกว่าการศึกษาค้นคว้าหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นผู้นิเทศควรจัดสรรเวลาในการพัฒนาเป้าหมายของนักศึกษาครูให้มีความยืดหยุ่นให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสและเวลาในการวางแผน กำกับติดตามตนเองและพัฒนาตนเองในการทำตามแผนงานการปฏิบัติตามเป้าหมายและผู้นิเทศต้องฝึกให้นักศึกษาครูได้คิด วางแผนและปฏิบัติตามแผนโดยมีผู้นิเทศคอยกระตุ้นและให้กำลังใจ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองไม่ให้นักศึกษาครูเกิดความกดดัน

3) เจือ้นไขด้านเวลา การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ ต้องมีการกำหนดช่วงเวลาที่ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกคนควรสามารถจัดสรรเวลาร่วมกัน รักษาเวลาและตรงต่อเวลาเมื่อมีการนัดหมายร่วมกันแล้วและดำเนินการพูดคุยเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาครู เมื่อการให้ข้อมูลย้อนกลับตามกระบวนการไม่เสร็จสิ้นตามแผนการดำเนินการที่วางไว้ไม่ควรด่วนสรุปหรือจบการดำเนินการลงถ้าประเด็นที่พูดคุยยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และไม่ควรมีระยะเวลาต่อจนนานเกินไปเพราะอาจจะทำให้นักศึกษาเกิดความเหนื่อยล้าหรือกดดันได้ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในการนี้ผู้นิเทศควรมีการนัดแนะเพิ่มเติมหรือมอบหมายให้นักศึกษาทบทวนตนเองในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน

4) เจือ้นไขด้านสถานที่ การนิเทศนักศึกษาครูตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นรายบุคคล ดังนั้นสถานที่ที่นัดหมายพูดคุยควรเป็นสถานที่ที่บรรยากาศค่อนข้างสงบ ผ่อนคลายและเป็นพื้นที่ที่สามารถอยู่ลำพังเพียง 2 คนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ เพื่อให้นักศึกษาครูเกิดความมั่นใจว่าสิ่งที่นักศึกษาครูได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้นิเทศและสิ่งที่นักศึกษาสะท้อนให้ผู้รับการนิเทศฟังจะเป็นความลับ

ในการนี้กระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่ถูกพัฒนาและผ่านการทดลองใช้แล้วนั้นเหมาะสมกับนักศึกษาครูทุกกลุ่ม ทั้งนักศึกษาครูที่มีลักษณะความคิดแบบชุดความคิดเติบโตหรือลักษณะความคิดแบบชุดความคิดจำกัด เนื่องจากกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้นักศึกษาครูทุกคนสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโตทุกคนได้ และผลจากการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ยังพบว่าถ้าผู้ใช้กระบวนการมีมุมมองความคิดในลักษณะบุคคลแบบชุดความคิดเติบโต รับฟังอย่างเข้าใจ เต็มใจและยินดีให้ความช่วยเหลือนักศึกษาครูอย่างเป็นกันเองไม่ได้สวมบทบาทเป็นเพียงแค่การเป็นผู้นิเทศการสอนแล้วนั้น ก็จะส่งผลต่อการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครูในด้านอื่น ๆ ได้ เช่น การเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตในเรื่องของการใช้ชีวิตหรือการเป็นต้นแบบที่ดีให้ลูกศิษย์ในฐานะครู

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่เข้าร่วมกระบวนการการนิเทศการสอนฯ

ผู้วิจัยนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 10 คน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผลของการให้กระบวนการนิเทศการสอนฯ พบว่า นักศึกษาครูมีคะแนนเฉลี่ยของชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนหลังเข้าร่วมกระบวนการที่สูงขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกระบวนการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากระบวนการนิเทศการสอนฯ สามารถส่งเสริมชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูได้ ซึ่งรายละเอียดของผลการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ พบว่า สามารถเสริมสร้างให้นักศึกษาครูทุกคนมีชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไปทั้งความคิดและพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต ในทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ 1) แนวความคิดต่อนักเรียน และ 2) แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย มาวิเคราะห์ผลการประเมินและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ พบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาครูที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นในทั้ง 2 องค์ประกอบ และในทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าคะแนนที่สูงขึ้นหลังการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ

ในการนี้การวิเคราะห์ผลการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้น หลังจากการดำเนินการตามรอบของวงจรครบทั้ง 3 วงจร และสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในแต่ละครั้งพบว่า ผลการสังเกตครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงจากครั้งที่ 1 คือ ในการสังเกตครั้งที่ 2 ปรากฏพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตที่เพิ่มขึ้นและปรากฏพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัดลดลง เนื่องด้วยกระบวนการนิเทศการสอนฯ มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้นักศึกษาครูตระหนักและเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองรวมถึงการคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และบทบาทสำคัญของผู้นิเทศที่มุ่งเน้นการรวบรวมร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ในการสะท้อนให้นักศึกษาครูรับทราบถึงผลจากการสะท้อนความคิด การกระทำที่ปรากฏ นอกจากนี้การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนฯ เกิดจากการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับนักศึกษาครูเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

การลงมือปฏิบัติระหว่างเข้าร่วมกระบวนการแต่ในการนี้ผลการเปลี่ยนแปลงตามตัวบ่งชี้พบว่า พฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตในองค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถ ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย และในตัวบ่งชี้ที่ 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม ในทั้ง 3 ตัวบ่งชี้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปรากฏพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาบางคน ซ้ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ๆ ผลสะท้อนจากการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ พบว่าในตัวบ่งชี้ ที่ 1.1 นักศึกษาครูสะท้อนว่าช่วงเวลาของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนค่อนข้างมีเวลาจำกัด และการนัดพบกับนักเรียนที่นอกเหนือจากชั่วโมงที่นักศึกษาครูทำการสอนนักเรียนจะต้องปฏิบัติ กิจกรรมอื่น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมที่พบจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากเพราะนักศึกษาครูจะไม่มี เวลาที่จะให้การพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลจึงส่งผลให้พบพฤติกรรมนักศึกษาครูที่ให้การช่วยเหลือ นักเรียนในทันทีเมื่อนักเรียนทำงานไม่ได้หรือทำไม่ได้ล่าช้ากว่าเพื่อน ๆ คนอื่นในชั้นเรียน ในตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ตัวบ่งชี้นี้จะค่อนข้างเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโตได้ค่อนข้างช้า ใช้เวลานานเนื่องจาก พบว่า นักศึกษาครูค่อนข้างจะยึดตนเองเป็นหลักในการจัดกิจกรรม น้อยครั้งที่ จะพบการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูให้นักเรียนเลือกปฏิบัติตามความสนใจเพราะนักศึกษามองว่าค่อนข้างใช้เวลานาน ควบคุมการจัดการเรียนการสอนได้ยากและเพิ่มภาระงานของผู้สอน ในการประเมินหรือกำกับติดตามการทำงานของนักเรียน และในตัวบ่งชี้ที่ 1.5 ยังคงพบพฤติกรรม ที่สะท้อนชุดความคิดจำกัดด้านการจัดการเรียนการสอนเพราะพฤติกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นที่การชื่นชมนักเรียนที่ผลลัพธ์มากกว่าการชื่นชมที่ความพยายามหรือกระบวนการ ในการทำงานให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างเปลี่ยนแปลงยากเพราะนักศึกษาครูจะ มองจากสิ่งที่เห็นจากภายนอกเป็นหลักโดยลืมนย้อนกลับไปมองถึงที่มาของผลลัพธ์หรือการได้มาซึ่ง ผลงานที่สำเร็จ และในการสังเกตครั้งที่ 3 พบว่าไม่ปรากฏพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัดใน ด้านการจัดการเรียนการสอนในทุกตัวบ่งชี้ เนื่องด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับตามกระบวนการนิเทศการ สอนฯ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีลักษณะของการให้ข้อมูลที่มีระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กันและไม่ได้ ให้ข้อมูลย้อนกลับขณะทำการสอนเพียงเท่านั้นแต่เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงการกระตุ้น สังเกต ติดตาม ฝึกให้นักศึกษาครูดิพิจารณาตนเองและฝึกวางแผน กำกับติดตามและประเมินตนเองอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของตนเองเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะ อยู่ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเองที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการวิเคราะห์ผลการสังเกต พฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ในส่วนของลักษณะพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโต ไม่เพียงแต่ปรากฏพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตเท่านั้น แต่พฤติกรรมที่ปรากฏยังพบว่า เป็นพฤติกรรมที่มีจำนวนมากขึ้นและมีประสิทธิภาพ ดังเช่นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบที่ 1

แนวความคิดต่อนักเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ ผลคะแนนแบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูหลังร่วมกระบวนการทุกคนมีคะแนนที่สูงขึ้น และนักศึกษาครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สะท้อนชุดความคิดจำกัด คือ ก่อนเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ นักศึกษาครูส่วนใหญ่ให้นักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงเพื่อให้เสร็จทันเวลา ไม่ได้คำนึงถึงเป้าหมายหรือความพยายามในการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นสำคัญ แต่หลังจากการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ พบว่า ผลการประเมินการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 นักศึกษาครูปรากฏพฤติกรรมที่มีความใส่ใจในตัวนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพิ่มมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมีการสะท้อนพฤติกรรมที่มีมุมมองความคิดลักษณะแบบชุดความคิดเติบโต เช่น นักศึกษาให้นักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเองและเมื่อนักเรียนทำไม่ได้จะไม่บอกวิธีการหรือคำตอบให้นักเรียนในทันทีแต่จะกระตุ้นให้นักเรียนทบทวน เรียนรู้และพยายามหาคำตอบด้วยตนเอง

ทั้งนี้ผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ผู้นิเทศยึดการปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนฯ อย่างครบถ้วน ซึ่งเห็นชัดเจนว่าเมื่อนักศึกษาครูมีมุมมองความคิดในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโต ย่อมส่งผลให้นักศึกษาครูแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะที่สะท้อนชุดความคิดเติบโตเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chance (2014) ระบุว่าความคิดของคนเราย่อมส่งผลต่อพฤติกรรม ดังเช่นผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่มีชุดความคิดเติบโตมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนที่มีชุดความคิดจำกัดมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการท้อถอย หดหนทางในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย ส่วนผู้เรียนที่มีความคิดในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโตจะมีการวางเป้าหมายของงาน โดยไม่ได้ตั้งเป้าหมายที่ความสุขระดับสูงกับความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพราะเกิดจากความร่วมมือของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายและผู้ร่วมนิเทศทั้ง 2 ท่าน เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศการสอนฯ และพร้อมเรียนรู้ในการพัฒนาเป้าหมายไปด้วยกัน ผู้นิเทศจึงให้อิสระผู้รับการนิเทศในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนการพัฒนาเป้าหมายของตนเอง ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร โดยมีผู้นิเทศคอยส่งเสริมให้นักศึกษาครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในลักษณะแบบชุดความคิดเติบโต ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งผลให้การนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครู

ด้วยความสนใจ เปิดโอกาส ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ผู้นิเทศการสอน เพื่อทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจรวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประเด็นคือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้

การนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ ควรพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ผู้นิเทศที่นำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ต้องตระหนักในความสำคัญของการเป็นต้นแบบและบทบาทของตนเองในการเป็นแบบอย่างที่ดีของการมีชุดความคิดเติบโต เพื่อให้ นักศึกษาครูได้เห็นและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่ได้รับจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้นิเทศ

1.2 ผู้นิเทศจะต้องศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ขั้นตอนของกระบวนการ บทบาทของผู้นิเทศและเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูอย่างชัดเจนก่อนการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและสามารถพัฒนานักศึกษาครูให้บรรลุเป้าหมายได้

1.3 การนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายเรื่อง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศต้องทำให้เกิดขึ้นในบรรยากาศที่ผ่อนคลายเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพร้อมที่จะสะท้อนมุมมองความคิด ยอมรับและเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาขึ้น

1.4 ก่อนเริ่มการใช้กระบวนการนิเทศการสอนฯ อาจมีการจัดอบรม หรือให้ข้อมูลความรู้กับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับความสำคัญของเรื่องชุดความคิดเติบโตหรือให้ความรู้กับผู้นิเทศเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับตามแนวคิดของ Hattie and Timperley (2007) เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนนักศึกษาครูควรมีส่วนร่วมในการใช้กระบวนการนิเทศการสอน ๆ ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการนำกระบวนการนิเทศการสอนฯ ไปใช้ โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและนักศึกษาครู เช่น เรื่องของระยะเวลาในการดำเนินการตามกระบวนการถ้าในแต่ละวงจรบรรลุเป้าหมายเร็วหรือช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้สามารถยืดหยุ่นระยะเวลาได้ตามความเหมาะสม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนควรนำเครื่องมือไปทดลองใช้จริงกับผู้ร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกัน

2.4 การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู แต่ยังไม่ได้ศึกษาไปถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ผู้สนใจนำกระบวนการนี้ไปใช้อาจทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนควบคู่กันไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีติลล (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษรพาณิชย์ จำกัด.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการศึกษานิเทศก์ภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- เกษสุดา ไชยวงศ์. (2558). *พฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กฤษมา ยกชู. (2561). *การศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดของงานของนักศึกษาวิชาชีพครู*. ปรัชญา ดุษฎีสาขานิติศาสตร์วิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษดา สินมะโน. (2552). *ปัญหาการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายและครูแกนนำในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). *บันทึกการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 สาขาวิชาการประถมศึกษา (สำหรับอาจารย์นิเทศก์)*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). *บันทึกการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 สาขาวิชาการประถมศึกษา (สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง)*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์.
- จงกลวรรณ มุสิกทอง และพิจิตรา เล็กดำรงกุล. (2556). *Clinical Teaching: Feedback (การให้ข้อมูลย้อนกลับ)* Retrieved from. http://www.ns.mahidol.ac.th/English/th/departments/MN/th/km_feedback.html
- จุไรวรรณ ร้อยไพ. (2549). *พฤติกรรมการสอนของครูเกียรติยศวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จำลอง ไชยภากาศ และดำรัส ดาราศักดิ์. (2551). “พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนวิชาพลศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 16”, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2,
หน้า. 16-23, 1.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา
- ชัชวาลย์ ศิลปกิจ, อรวรรณ ศิลปะกิจ และ รสสุคนธ์ ชมมื่น. (2558). *ความตรงของแบบวัด
ชุดความคิด*. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 23(3).
- ชูลีพร ผมพันธ์. (2555). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับนิสิต
นักศึกษาวิชาเอกประถมศึกษาตามแนวทฤษฎีปรีทัศน์และแนวคิดปรีลีมาที่สาม.
ดุขนิพนธ์สาขานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เจ็ดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Providing feedback). สืบค้น 20 มกราคม 2563,
http://teachingresources.psu.ac.th/document/2552/Ai_Rommani_Rat/10.pdf
- ดาวเรือง ลุ่มทอง. (2553). *ผลของรูปแบบข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อพัฒนาการของผลงานด้านทัศนศิลป์:
การประยุกต์ข้อมูล, ย้อนกลับทั่วไปและข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์
สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). *ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating
Scale) เพื่องานวิจัย*. สืบค้น 20 มกราคม 2563, จาก <http://www.ms.src.ku.ac.th>.
- ถนอม แสงบุญ. (2548). *พฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์สาขาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนะดี สุริยะจันทร์หอม. (2561). *การพัฒนาแบบการเสริมสร้างไกรวัธมายด์เซต สำหรับนักศึกษา
หลักสูตรวิชาชีพครู*. ดุขนิพนธ์สาขาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. (2554). *ทำให้คิด ทำให้เชื่อ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- เบญจวรรณ เลิศเมธากุล. (2545). *ผลของการให้การบ้านและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์
สาขาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ประกอบ กรณีกิจ. (2552). *แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์สำหรับนิสิตนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. วารสารครุศาสตร์, 38 (1), 65-81.
- ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด

- ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). *ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา อ่อนใจเอื้อ. (2562). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเจริญเติบโตของนิสิตสาขาวิชาชีพครู*. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 18 (1), 21-30.
- ปารณีย์ ขาวเจริญ. (2561). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 19(1), มกราคม – มิถุนายน, 125-136.
- ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. (2555). *หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง รูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, กรุงเทพฯ : สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา*.
- พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์. *หมั่นปลูกกรอบความคิดให้เติบโตอยู่เสมอ*. สืบค้น 1 กันยายน 2563, จาก http://jitwiaat.blogspot.com/2012/08/blog-post_31.html
- พินดา วราสุนันท์. (2556). *การพัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้วยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก*. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 13(2) : กรกฎาคม-ธันวาคม, 133-137.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู*. วิทยานิพนธ์สาขานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มูทิตา อุดทน. (2561). *ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์สาขาวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธาวิ โกยธา. (2546). *พฤติกรรมการสอนของครูเกียรติวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์สาขาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2555). *ศัพท์ศึกษาศาสตร์ (1ed)*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- เรวณี ชัยเขารัตน์. (2557). *กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสอนของนักศึกษาปฏิบัติกรวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*.
 คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเผ่า. (2555). *การพัฒนาแนวทางการตรวจงานการให้ข้อมูลย้อนกลับ และผลของการให้ข้อมูลย้อนกลับงานเขียนของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตชั้นปีที่ 1*
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2552). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ*. นครปฐม :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎี กลยุทธ์
 สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรินทร์ เพชรชู . (2539). ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการให้ผลป้อนกลับในบทเรียน
 คอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.สืบค้น 23 มีนาคม 2563, จาก http://www.tnrr.in.th/index.php?page=result_search&record_id=261960
- วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ (2552). *บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้
 เป็นอาจารย์นิเทศก์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
 ปัตตานี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์สาขานิเทศ
 การศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). *ครูมืออาชีพสิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. สืบค้น 1 กันยายน 2563,
 จาก tdc.snru.aac.th/UserFiles/b2.doc.
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา. (2559). *กรอบความคิด Growth Mindset กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตวิทยา
 การศึกษามูลนิธิยุวสถิรคุณ*. สืบค้น 23 มีนาคม 2563, จาก [http://www.cepthailand.org/news/412863-412863/อบรมการพัฒนากรอบความคิด-\(Growth-Mindset\)-ให้กับครู-7-โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต-1.html](http://www.cepthailand.org/news/412863-412863/อบรมการพัฒนากรอบความคิด-(Growth-Mindset)-ให้กับครู-7-โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต-1.html)
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา. (2558). *Mindset กรอบความคิด*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา
 มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

- สุจินดา ม่วงมี. *บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศ ตามการรับรู้ของนิสิตฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์*. วารสารศึกษาศาสตร์. 17, 2 (พฤศจิกายน 2548-มีนาคม 2549): 31-46.
- สุชาภา คล้ายมณี. (2558). *ผลการให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส หอพักของ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*. วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครราชสีมา.
- สตรีเอวา จำปารัตน์. (2556). *รูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัย เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 20(1), มกราคม. 67-84.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น. สุรกานต์ จังหาร และคณะ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมอาจารย์ที่เลี้ยงนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. วิทยาศาสตร์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต : มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรพงศ์ พรหมชา. (2553). *การเปรียบเทียบผลการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยความถี่ร้อยละ 25 กับ 50 ที่มีต่อการวอลเลย์ในกีฬาเทนนิส*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2556). *ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)*. [ออนไลน์] สืบค้น 23 มีนาคม 2563, จาก http://ams.kku.ac.th/aalearn/resource/edoc/tech/56web/3learn_th56.pdf.
- สามารถ ทิมนา. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. คุษณินิพนธ์สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจียฮั่ว.

- อัชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). *เทคนิคการนิเทศ : ระบบที่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)*.
[ออนไลน์]. สืบค้น 23 มีนาคม 2563, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนโตร์,
- อนงค์ เมธิทัษัธรรม. (2555). *ผลของรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่แตกต่างกันที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1*.
วิทยานิพนธ์สาขานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทธิ ตัน. (2557) *การศึกษาการดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา*. สาขานิเทศ
การศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Acheson, Keith A., & Gall, Meredith D. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development Perservice and Inservice Applications*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Aditomo, A. (2015). "Students' Response to Academic Setback : Growth Mindset'as a Buffer Against Demotivation," *International Journal of Educational Psychology*. 4(2) : 198-222.
- Anderson, E. (2006). *Growing great Employees: Turning Ordinary People into Extraordinary Performers*. USA: Galloard.
- Aronson, J., C. Fried and C. Good. (2002). "Reducing The Effects of Stereotype Threaten African American College Students by Shaping Theories of Intelligence," *Journal of Experimental Social Psychology*. 38(1) : 113-125.
- Attali, Y. (2015). Effects of multiple-try feedback and question type during mathematics problem solving on performance in similar problems. *Computers & Education*, 86, 260-267.

- Benee, P., and Wilkins, B. (2014). Efficacy of a Growth Mindset Intervention to Increase Student Achievement (Doctoral Dissertation). Gardner-Webb University, USA.
- Blackwell, L. A., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). *Theories of intelligence and achievement across the junior high school transition: A longitudinal study and an intervention*. *Child Development*, 78(1), 246-263.
- Boyan, N.J., & Copeland, W.D. (1978). *Instructional Supervision Training Program*. Columbus Ohio: Charles E. Merrill Publishing.
- Brookhart, S. M. (2008). *How to give effective feedback to your students*. Alexandria, Virginia; Association for Supervision and Curriculum Development.
- Brown, S., & Gillis, M. (1999). *Using reflection thinking to develop persona philosophies*. *Journal of Nursing Education*, 38(4), 171-175.
- Brown, S. (2007). Feedback and feed-forward. *Center for Bioscience bulletin*, 22(1).
- Burton, W. H., & Brueckner, L.J. (1995). *Supervision: A Social Process*. 3rd ed. New York: Appleton-Century Crofts.
- Carless, D. (2006). *Differing perceptions in the feedback process*. *Studies in higher education*, 31(2), 219-233.
- Carter, B. (2012). *Facilitating preservice teacher induction through learning in partnership*. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(2).
Doi: 10.14221/ajte.2012v37n2.1
- Chan, D.w. *“Life Satisfaction, Happiness, and The Growth Mindset of Healthy and Unhealthy Perfectionists Among Hong Kong Chinese Gifted Students”* *Roeper Review*. 34(4) : 224-233, 2012.
- Chance, R.C. *The Relationship Between Mindset, Goal Orientation, and Happiness Among Minority Science Students (Master Of Art In Psychology, California State University)*. (2014).
<http://csusmdspace.calstate.edu/handle/10211.3/122444>. March 23 2018.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Unpublished manuscript, Department of Psychology. Carnegie-Mellon University. Pittsburgh, PA.
- Carroll, J. B. (1974). *Learning Theory for the Classroom teacher* In G. A. Jarvis (Ed.), *The Challenge of Communication*. Illinois: National Textbook Company.
- Clariana, R. B., & Koul, R. (2005). *multiple-try feedback and higher-order learning outcome*. International Journal of Instructional Media. 32(3), 239-245.
- Clickman, C. D. and Bay, T. M. (1990). "Supervision". In Handbook of research on teacher education, Edited by: Houston, W. R. 549–566. New York: Macmillan.
- Clickman, C. D. (1990). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Clickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach (8ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Clifford, M.M. (1981). *Practing. Education Psycholgy*. Boston: Houghton Miifflim Company.
- Chawla, V., & Thukral, P. (2011). *Effect of student feedback on teaching competence of student teachers a microteaching experiment*. Contemp Educ Texhno, 2, 77-87.
- Crawford, L., & Hagedorn, C. (2009). *Classroom Discipline: Guiding Adolescents to Responsible Independence*. USA: Origins Program.
- Dancan, N. (2007). *Feed-forward: Improve student use of tutors comments assessment & Evaluation in Hight Eduaction*, 32(3), 271-283.
- Dockterman, D. and Blackwell. "Growth Mindset in Context : Content and Culture Matter Too," *International Center for Leadership in Education*. Nov 11, 2018. <http://www.leadership.com/pdf/GrowthMindset.pdf>

- Duckworth, S. (2016). *Sketchnotes for Educators: 100 Inspiring Illustrations for Life Long Learners*. Irvine, CA: EdTechTeam Press.
- Duppenthaler, P.M. (2002). *The effect of three types of written feedback on student motivation*. JALT LOURNAL, 24(2), 130-151.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2007). *Boosting achievement with messages that motivate*. Education Canada.
- Dweck, C. S. (2008). *Mindsets and math/science achievement*.
- Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential* Constable & Robinson Limited.
- Dweck, C. S. (March 20, 2020). *How Self Beliefs Affect Motivation and Thus Achievement*. Retrieved from <http://www.learning-knowledge.com2self-theories.html>
- Eggen, T. J., Van der Kleij. F. M., & Timmers, C. F. (2012). *The Effectiveness of Methods for Providing Written Feedback Thought a Computer-Based Assessment for Learning: a Systematic Review*. Cadmo, 1(1), 21-38.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). *Growth mindset of gifted seventh grade students in science*. NCSSMST Journal, 19(1), 6-12.
- Fang, F., Pil Kang, S., & Liu, S. (2004). *Measuring mindset change in the systemic transformation of education*. Association for educational communications and technology(October), 298-304.
- Frankin, Ann. (2016). *Growth mindset development: Examining the impact of a standard-based grading model on middle school students' mindset characteristics*. In Robyn Cooper, Randal Peters, & Douglas Stilwell (Eds.), ProQuest Dissertations and Theses: ProQuest Dissertations Publishing.

- Franseth, J. (1992). *Supervision as Leadership*. New York: Row Peterson Co, Ltd.
- Goldberg, G. (2016). *Mindset & Moves: Strategies that Help Readers Take Charge*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Goldstein, S. & Brooks, R. 2007. *Understanding and managing Children's Classroom Behavior: Creating Sustainable, Resilient Schools*. New York: John Wiley & Sons.
- Good, C. V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gregory, G. H., & Chapman, C. M. (2013). *Differentiated Instructional Strategies: One Size Doesn't Fit All*. USA: Corwin.
- Gregory, W. F. (2005). *Teacher Supervision Methods in Virginia*. Virginia: Commonwealth University.
- Gunderson, E. A., Gripshover, S. J., Romero, C., & Dweck, C. S. (2013). *Parent Praise to 1- to 3-Year-Olds Predicts Children's Motivational frameworks 5 Years Later*. *Child Development*, 84(5), 1526–1541.
- Gutshall, C. A. (2013). *Teachers' mindsets for student with and without disabilities*. *Psychology in the schools*, 50(10), 1073-1083.
- Hadipoor, M., Jomehri, F., & Ahadi, H. (2015). The effect of training program based on theory of mindset about intelligence on learning behaviors of preschoolers (4-6 Years): A threestage experiment. *International Journal of Review in Life Sciences*, 5(8), 1047-1055.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in education*. New York: Englewood Cliff.
- Hattie, J. and Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77, PP.81-112.

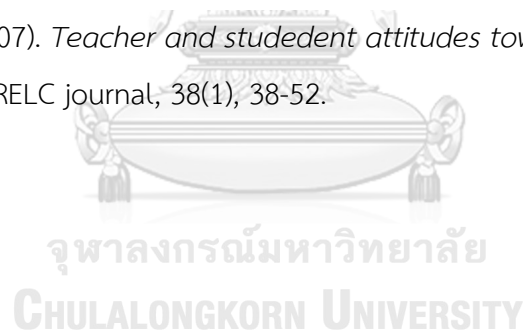
- Hildrew, C. (2018). *Becoming Mindset School: The Powerful of Mindset to Transform Teaching, Leadership and Learning*. New York, NY: Routledge.
- Iron, A, (2008). *Enhancing Learning through Formative Assessment and Feedback*. NY: Routledge.
- Iron, A. (2008). *Enhancing learning through formative assessment and feedback*. NY: Routledge.
- Illinois Center for School Improvement. (2016). *Habits of Mind – Developing a Growth Mindset*. Retrieved September 20, 2018 from <https://revivingschools.org/wp.../Learning-Snapshot-Developing-a-Growth-Mindset.pdf>
- Johnson. (1979). *Conflict in the Classroom: Controversy And Learning*. *Review of Educational Research*, March,49(1).
- Kamins, M. L., & Dweck, C. S. (1999). Person versus process praise and criticism: Implications for contingent self-worth and coping. *Developmental Psychology*, 35, 835–847.
- King, R. B. (2012). *How you think about your intelligence influences how adjusted you are: Implicit theories and adjustment outcomes*. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 705-709.
- Kluger, A. N., DeNisi, A. (1996). *The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory*. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.
- Krause, U.-M., Stark, R., & Mandl, H. (2009). The effects of cooperative learning and feedback on e-learning in statistics. *Learning and Instruction*, 19(2), 158–170.
- Kulhavy, R. W., & Wager, W. (1993). *Feedback in programmed instruction: Historical context and implications for practice*. In J. V. Dempsey & G. C. Sales (Eds.), *Interactive instruction and feedback* (pp. 3.-20).

- Lewis, C. (2002). *Lesson Study: A handbook of teacher-led Instructional change*. Philadelphia: Research for better schools.
- Limeri, L.B., Carter, N.T., Choe, J. et al. (2020). *Growing a growth mindset: characterizing how and why undergraduate students' mindsets change*. *IJ STEM Ed* 7, 35. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00227-2>
- Mangels, J.A. and others. "Why Do Beliefs About Intelligence Influence Learning Success? A Social Cognitive Neuroscience Model," *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. 1(2) : 75-86, 2006.
- Mark, J.R., Stoops, E., & King-Stoops, J.(1985). *Handbook of educational supervision: a guide for the practitioner*, Allyn & Bacon.
- Marzano, R. (2003). *What works in schools*. Alexandria VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Mory, E.H. (2003). *Feedback research revisited*. D.H. Jonassen (ed.), *Handbook of research for educational communications and technology*, 2nd Edition (pp.745-783). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Moser, J. S., Schroder, H. S., Heeter, C., Moran, T. P., & Lee, Y. H. (2011). *Mind your errors: Evidence for a neural mechanism linking growth mind-set to adaptive posterror adjustments*. *Psychological Science*, 22 (12), 1484–1489.
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). *Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33–52.
- Murphy, M. C., & Dweck, C. S. (2015). *Mindsets shape consumer behavior*, *Journal of Consumer Psychology*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2015.06.005>

- Murphy, L., & Thomas, L. (2008, June). *Dangers of a fixed mindset: implications of self-theories research for computer science education*. ACM SIGCSE Bulletin, 40(3), 271-275.
- Nancy Frey and Douglas Fisher. (2016). *The Formative Assessment Action Plan: Practical Steps to More Successful Teaching and Learning*. Alexandria, VA ISBN 978-1-4166-1169-1
- Narciss, S. (2008). *Feedback strategies for interactive learning tasks*. In J.M. Spector, M.D. Merrill, Van Merriënboer, & M.P. Driessens (Eds.), *Handbook of research on education communications and technology* (3rd ed., pp.125-144). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Palmer, P. (1998). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). *Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement*. *Psychological Science*, 26, 784–793. doi:10.1177/0956797615571017
- Parker, P., & Baughan, P. (2009). Providing written assessment feedback that students will value and read. *International Journal of Learning*, 16(11).
- Queensland University of Technology. (2002). The Thailand Education Reform Project.
- Ricci, M. C. (2013). *Mindsets in the classroom : building a culture of success and student achievement in schools*. United States of America: Prufrock Press Inc.
- Rink, J. (1992, August). *Concern of Preservice and Inservice Teachers*. *Journal of Educational Research*. 1990(7): 28-5.
- Rheinberg, F. (2001). *Teachers reference-norm orientation and student motivation for learning*. AERA Conference. Michigan State University, Seattle.

- Schroder, H. S., Moran, T. P., Donnellan, M. B., & Moser, J. S. (2014). *Mindset induction effects on cognitive control: A neurobehavioral investigation. Biological Psychology, 103*, 27–37. doi:10.1016/j.biopsycho.2014.08.004
- Sherman, J. (1994). *Feedback: Essential writing skills for intermediate students*. Oxford: Oxford University Press.
- Shute, V.J. (2008). *Focus on Formative Feedback*. Review of Educational Research 78 (1), 153-189.
- Sinhaa, N., & Glassa, A. L. (2015). Delayed, but not immediate, feedback after multiple-choice questions increases performance on a subsequent short-answer, but not multiple-choice, exam: Evidence for the dual-process theory of memory. *The Journal of General Psychology, 142*(2), 118e134.
- Howard Sullivan, Norman Higgins. (1983). *Teaching for competence*. Teachers College Press.
- Sullivan, H.and Higgins,N.1983. *Teachingfor Competence*. New York: Teacher Collage Columbia University.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning*. 4th ed. USA. Corwin.
- Swann, W., & Snyder, M. (1980). *On translating beliefs into action: Theories of ability and their application in an instructional setting*. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Taras, M. (2002). *Using assessment for learning and learning from assessment*. *Assessment & Evaluation in Higher Education, 27*(6), 501-510.
- Truax, M. (2018). The Impact of Teacher Language and Growth Mindset Feedback on Writing Motivation. *Literacy Research & Instruction, 57*(2), 135-157.
- Tuckman, B.W. (1976). *Conducting educational research*. New York: Harcourt Brace Javanovich.

- Van Manen, M. (2003). Lived experience. In M. Lewis-Beck, A. Bryman & T. F. Liao (Eds.), *Encyclopedia of social science research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wiles, K., & Lovell, T. (1983). *Supervision for Better School*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wigton, R. S., Patil, K. D., & Hoellerich, V. L. (1986). The effect of feedback in learning clinical diagnosis. *Journal of Medical Education*, 61(10), 816–822.
- Wiles, K., & Lowell, J. T. (1983). *Supervision for Better School*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yan, V. X., Thai, K. P., & Bjork, R.A. (2014). *Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset?*. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 3(3), 140-152.
- Yeager, D. S. (2012). *Mindsets that promote resilience when students believe that personal characteristics can be developed*. Department of Psychology, University of Texas at Austin.
- Zacharias, N.T. (2007). *Teacher and student attitudes toward teacher feedback*. *RELC journal*, 38(1), 38-52.



ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาครู ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิระพันธุ์ พูลพัฒน์

อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประถมศึกษา หลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู

2. อาจารย์ ดร.ธนะดี สุริยะจันทร์หอม

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุดความคิดเติบโต

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง

อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ

ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการนิเทศการสอน

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการประถมศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้

การพัฒนาวิชาชีพครู และการนิเทศการศึกษา

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวณี ชัยเขวรัตน์

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องชุดความคิดเติบโต การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิระพันธุ์ พูลพัฒน์

อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประถมศึกษา หลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู

2. แพทย์หญิงปิยาภัสร์ จิตภิมรัมย์

จิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้าน CBT การดูแลเด็กและวัยรุ่น

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุดความคิดเติบโต

3. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

4. อาจารย์ ดร.ธนະดี สุริยะจันทร์หอม

อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุดความคิดเติบโต

5. อาจารย์ ดร.กฤษมา ยกชู

อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุดความคิดเติบโต

ภาคผนวก ข

แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน

[การสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู]



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้ นักศึกษาสามารถให้ข้อมูลด้านความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริง คำตอบของนักศึกษาไม่มีข้อผูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของนักศึกษา แต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงในทุกข้อคำถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการศึกษาของชาติต่อไป

ขอขอบคุณนักศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นางสาวรัชณี นกเทศ
นิสิตปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ท่านเป็นนักศึกษาสาขาวิชา วิชาเอก
2. นักศึกษาปฏิบัติการสอน (ประจำชั้น) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่
3. รายวิชาที่สอน
 1. ระดับชั้น
 2. ระดับชั้น
 3. ระดับชั้น

ตอนที่ 1 การสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในตารางและเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการเลือกตอบ มีเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของฉันทันมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของฉันทันมาก |
| 3 | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของฉันทันปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของฉันทันน้อย |
| 1 | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของฉันทันน้อยที่สุด |

| ประเด็นความคิดเห็น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ | | | | | |
| 2. ฉันคิดว่าฉันรับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อมีผู้มาวิจารณ์การจัดการเรียนการสอนของฉัน | | | | | |
| 3. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้แม้ว่านักเรียนแต่ละคนจะแตกต่างกัน | | | | | |
| 4. ฉันคิดว่านักเรียนบางคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดเพราะทำให้นักเรียนรู้สึกท้อแท้ | | | | | |
| 5. ฉันคิดว่าควรให้นักเรียนเรียนเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน เพราะจะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี | | | | | |
| 6. ฉันคิดว่าฉันสามารถจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้ | | | | | |
| 7. ฉันคิดว่าฉันพร้อมจะปรับปรุงการสอนเมื่อข้อวิจารณ์นั้นเป็นสิ่งที่ฉันทำได้ | | | | | |
| 8. ฉันคิดว่านักเรียนบางคนต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มที่จึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จ | | | | | |
| 9. ฉันเชื่อว่านักเรียนในระดับชั้นเดียวกันมีความสามารถเท่ากัน | | | | | |
| 10. ฉันคิดว่าฉันสอนได้ดีถ้าเรื่องนั้นไม่ยากเกินความสามารถของฉัน | | | | | |
| 11. ถึงแม้ฉันมุ่งมั่นพยายามอย่างเต็มที่ ฉันก็ไม่สามารถพัฒนาการสอนของฉันได้ | | | | | |
| 12. ฉันคิดว่านักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้หากเขาอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 13. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้หากมุ่งมั่นพยายาม | | | | | |
| 14. ฉันคิดว่าฉันสามารถเรียนรู้ในการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | |
| 15. ฉันคิดว่านักเรียนเรียนรู้ได้ดีเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทาย | | | | | |
| 16. ฉันเชื่อว่าถ้ามุ่งมั่นพยายาม ฉันจะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น | | | | | |
| 17. ฉันคิดว่าแม้นักเรียนบางคนจะมุ่งมั่นพยายามอย่างเต็มที่ เขาก็พัฒนาได้เพียงระดับความสามารถที่เขามี | | | | | |
| 18. ฉันไม่คาดหวังว่าฉันจะต้องสอนได้ประสบความสำเร็จทุกครั้ง | | | | | |
| 19. ฉันคิดว่าฉันควรสอนตามวิธีสอนที่ผู้อื่นทำไว้เป็นต้นแบบเพราะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี | | | | | |
| 20. ฉันคิดว่าถึงแม้จะต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย ฉันก็จัดการเรียนการสอนได้ | | | | | |

ตอนที่ 2 การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ตรงกับการปฏิบัติของฉันมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ตรงกับการปฏิบัติของฉันมาก |
| 3 | หมายถึง | ตรงกับการปฏิบัติของฉันปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อย |
| 1 | หมายถึง | ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยที่สุด |

| ประเด็นการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันเลือกใช้กิจกรรมที่ไม่ยาก ที่มั่นใจว่านักเรียนทุกคนสามารถทำได้สำเร็จ | | | | | |
| 2. ฉันให้ความสำคัญกับการชื่นชมผลงานที่นักเรียนทำได้สำเร็จ | | | | | |
| 3. ฉันชื่นชมในความมุ่งมั่นพยายามของนักเรียนมากกว่าผลลัพธ์หรือความสำเร็จ | | | | | |
| 4. ฉันหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน ในชั้นเรียนให้เกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 5. ฉันจัดการเรียนการสอนตามวิธีการสอนที่ฉันคิดว่าจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 6. ฉันสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยตนเอง | | | | | |
| 7. ฉันจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจเพื่อให้สำเร็จ | | | | | |
| 8. ฉันพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการสอนของตนเองทุกประเด็นเมื่อมี ผู้มาวิจารณ์ | | | | | |
| 9. ฉันให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ใหม่ที่ท้าทายความสามารถของนักเรียน | | | | | |
| 10. ฉันมุ่งมั่นพัฒนาการสอนอย่างเต็มที่ ในเรื่องที่ผมมั่นใจว่าสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ | | | | | |
| 11. ฉันสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 12. ฉันยังคงพัฒนาการสอนต่อไปแม้สถานการณ์ที่ผมเผชิญจะท้าทายความสามารถ ของฉันก็ตาม | | | | | |
| 13. ฉันจัดกิจกรรมในรูปแบบเดียวกันเพื่อให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 14. ฉันปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่โดยไม่คาดหวังกับผลสำเร็จ | | | | | |
| 15. ฉันปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น หากเป็นข้อบกพร่องที่ผมแก้ไขได้ | | | | | |
| 16. ฉันให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้ | | | | | |
| 17. ฉันหมั่นพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 18. ฉันยึดทุกขั้นตอนการสอนที่มีผู้เสนอไว้อย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 19. ฉันเลือกเฉพาะวิธีสอนที่ผมถนัดเพื่อให้การสอนประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 20. ฉันหลีกเลี่ยงการให้นักเรียนรับรู้ข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อไม่ให้นักเรียน เกิดความกังวล | | | | | |

แบบวัดชุดความคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนการสอน
[การสอบถามวัดความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู]
(ฉบับเฉลย)



ตอนที่ 1 การสอบถามวัดความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในตารางและเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยการเลือกตอบโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด

| ประเด็นความคิดเห็น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (1.1 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ฉันคิดว่าฉันรับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อมีผู้มาวิจารณ์การจัดการเรียนการสอนของฉัน (2.4 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้แม้ว่านักเรียนแต่ละคนจะแตกต่างกัน (1.2 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ฉันคิดว่านักเรียนบางคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดเพราะทำให้นักเรียนรู้สึกท้อแท้ (1.4 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ฉันคิดว่าควรให้นักเรียนเรียนเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน เพราะจะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี (1.3 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ฉันคิดว่าฉันสามารถจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้ (2.1 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ฉันคิดว่าฉันพร้อมจะปรับปรุงการสอนเมื่อข้อวิจารณ์นั้นเป็นสิ่งที่ฉันทำได้ (2.4 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ฉันคิดว่านักเรียนบางคนต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ซึ่งจะสามารถทำงานได้สำเร็จ (1.1 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ฉันเชื่อว่านักเรียนในระดับชั้นเดียวกันมีความสามารถเท่ากัน (1.2 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ฉันคิดว่าฉันสอนได้ดีถ้าเรื่องนั้นไม่ยากเกินความสามารถของฉัน (2.3 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ถึงฉันมุ่งมั่นพยายามอย่างเต็มที่ ฉันก็ไม่สามารถพัฒนาการสอนของฉันได้ (2.5 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. ฉันคิดว่านักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้หากเขาอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (1.4 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ฉันคิดว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้หากมุ่งมั่นพยายาม (1.5 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. ฉันคิดว่าฉันสามารถเรียนรู้ในการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน (2.2 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. ฉันคิดว่านักเรียนเรียนรู้ได้ดีเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทาย (1.3 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. ฉันเชื่อว่าถ้ามุ่งมั่นพยายาม ฉันจะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น (2.5 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. ฉันคิดว่าแม้นักเรียนบางคนจะมุ่งมั่นพยายามอย่างเต็มที่ เขาก็พัฒนาได้เพียงระดับความสามารถที่เขามี (1.5 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. ฉันไม่คาดหวังว่าฉันจะต้องสอนได้ประสบความสำเร็จทุกครั้ง (2.1 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. ฉันคิดว่าฉันควรสอนตามวิธีสอนที่ผู้อื่นทำไว้เป็นต้นแบบเพราะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี (2.2 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. ฉันคิดว่าถึงแม้จะต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย ฉันก็จัดการเรียนการสอนได้ (2.3 G) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 2 การสอบถามการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ตรงกับการปฏิบัติของฉันมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับการปฏิบัติของฉันมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับการปฏิบัติของฉันปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับการปฏิบัติของฉันน้อยที่สุด

| ประเด็นการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ฉันเลือกใช้กิจกรรมที่ไม่ยาก ที่มั่นใจว่านักเรียนทุกคนสามารถทำได้สำเร็จ (1.3 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ฉันให้ความสำคัญกับการชื่นชมผลงานที่นักเรียนทำได้สำเร็จ (1.5 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ฉันชื่นชมในความมุ่งมั่นพยายามของนักเรียนมากกว่าผลลัพธ์หรือความสำเร็จ (1.5 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ฉันหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนนักเรียนที่มีความแตกต่างกันในชั้นเรียน ให้เกิดการเรียนรู้ (1.2 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ฉันจัดการเรียนการสอนตามวิธีการสอนที่ฉันคิดว่าช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ (2.2 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ฉันสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง (1.1 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ฉันจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจเพื่อให้สำเร็จ (2.1 G) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ฉันพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการสอนของตนเองทุกประเด็นเมื่อมีผู้มาวิจารณ์ (2.4 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ฉันให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ใหม่ที่ท้าทายความสามารถของนักเรียน (1.3 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. ฉันมุ่งมั่นพัฒนาการสอนอย่างเต็มที่ ในเรื่องที่ผมมั่นใจว่าสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ (2.5 F) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. ฉันสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (1.4 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. ฉันยังคงพัฒนาการสอนต่อไปแม้สถานการณ์ที่ฉันเผชิญจะทำลายความสามารถของฉันก็ตาม (2.3 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ฉันจัดกิจกรรมในรูปแบบเดียวกันเพื่อให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน (1.2 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. ฉันปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่โดยไม่คาดหวังกับผลสำเร็จ (2.1 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. ฉันปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น หากเป็นข้อบกพร่องที่ผมแก้ไขได้ (2.4 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. ฉันให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้ (1.1 F) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. ฉันหมั่นพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง (2.5 G) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. ฉันยึดทุกขั้นตอนการสอนที่มีผู้เสนอไว้อย่างเคร่งครัด (2.2 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. ฉันเลือกเฉพาะวิธีสอนที่ผมถนัดเพื่อให้การสอนประสบความสำเร็จ (2.3 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. ฉันหลีกเลี่ยงการให้นักเรียนรับรู้ข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อไม่ให้นักเรียนเกิดความกังวล (1.4 F) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ภาคผนวก ค
แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดเรียนการสอน

ชื่อ - นามสกุล

วิชาเอก

วัน เวลา (การสังเกตครั้งที่ 1)/...../..... เวลา

วัน เวลา (การสังเกตครั้งที่ 2)/...../..... เวลา

วัน เวลา (การสังเกตครั้งที่ 3)/...../..... เวลา

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องการปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ เมื่อพบพฤติกรรมนั้น
เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง ซึ่งผู้สังเกตทำการสังเกตนักศึกษาครู 1 คน
คนละ 3 ครั้ง สังเกตการสอนต่างวันและต่างเวลากัน โดยปรากฏ 2 ใน 3 ครั้ง ถือว่าปฏิบัติ และ
เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการสังเกต

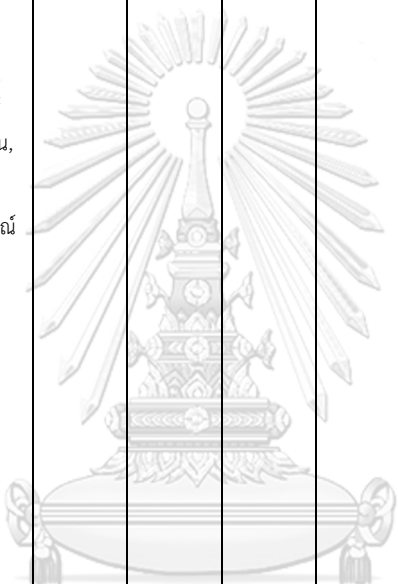
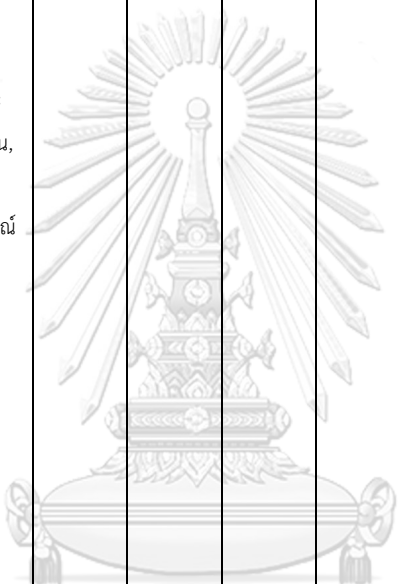
| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | | | | |
| 1.1 คิดว่านักเรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ | | | | | | |
| 1. นักศึกษาครูสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น เมื่อนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมไม่ได้ นักศึกษาครูให้นักเรียนทบทวนสาเหตุของปัญหาและให้กำลังใจนักเรียนลองพยายามทำใหม่อีกครั้ง, ใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง, สอบถามและให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจสิ่งที่ปฏิบัติ, ติดตาม ตรวจสอบความเข้าใจเพื่อหาจุดที่นักเรียนทำไม่ได้หรืออธิบายให้นักเรียนเข้าใจใหม่อีกครั้งในประเด็นที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 2. นักศึกษาครูให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมได้โดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พยายามด้วยตนเอง (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูบอกคำตอบหรือบอกแนวทางในการทำกิจกรรมทันทีเมื่อนักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมด้วยตนเองได้, ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง, ปลอมให้นักเรียนดูคำตอบจากเพื่อนโดยไม่สนับสนุนให้ทำด้วยตนเอง) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |



| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|---|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | | | | |
| 1.2 คิดว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน | | | | | | |
| 3. นักศึกษาครูจัดกิจกรรมที่เอื้อให้นักเรียนได้เลือกเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น มีการจัดกิจกรรมหลากหลายให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ, เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง, มีการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้สืบค้นหรือหาความรู้ในสิ่งที่สนใจ, ให้นักเรียนได้เลือกรูปแบบการนำเสนอผลงานอย่างอิสระและสร้างสรรค์) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 4. นักศึกษาครูจัดกิจกรรมไม่ตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูทำการสอนโดยจัดกิจกรรมในรูปแบบหรือวิธีเดียวกันทุกครั้ง ไม่หลากหลาย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล, ใช้คำถามเดียวกัน ไม่มีความยากง่ายตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | | | | |
| 1.3 คิดว่านักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย | | | | | | |
| 5. นักศึกษาครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของนักเรียนในชั้นเรียน (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น จัดกิจกรรมที่มีความซับซ้อนในการหาคำตอบ, ให้นักเรียนต้องใช้ความพยายามและเวลาในการคิด การปฏิบัติจึงจะได้มาซึ่งคำตอบหรือผลงานที่ถูกต้อง) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 6. นักศึกษาครูจัดกิจกรรมที่ไม่ยากให้กับนักเรียนได้ปฏิบัติ (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ใช้คำถามง่ายๆ ให้นักเรียนตอบโดยไม่ต้องใช้เวลาในการคิด วิเคราะห์ หรือค้นคว้าหาคำตอบ ใช้เพียงคำถามที่เป็นเพียงความรู้ความจำ, เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลานานในการที่จะทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องผ่านการคิดอะไรที่ยุ้งยากและซับซ้อน) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

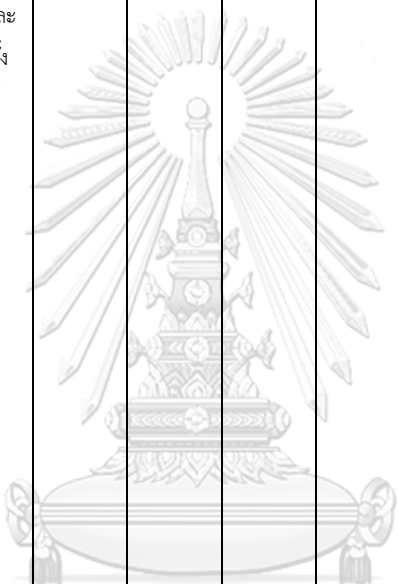
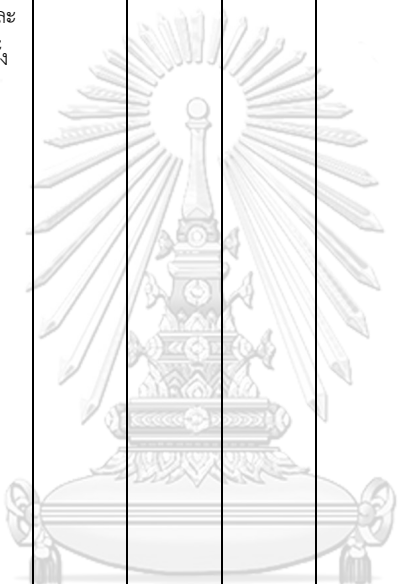
| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|---|---|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | | | | |
| 1.4 คิดว่านักเรียนสามารถยอมรับ และเรียนรู้จากความผิดพลาด | | | | | | |
| 7. นักศึกษาครูสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น บอกให้นักเรียนได้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข และให้นักเรียนลองพัฒนาตนเองโดยตรวจสอบกับคำชี้แจง วัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ครูกำหนด, ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 8. นักศึกษาครูไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ไม่สะท้อนข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบ ให้ข้อมูลย้อนกลับเฉพาะข้อดี ให้นักเรียนทราบเท่านั้น ไม่ให้คำแนะนำ, ตัดสินความผิดพลาดของนักเรียน, เมื่อพบข้อผิดพลาดครูเข้าแนะนำและแก้ปัญหาให้ทันที) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |


| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 1 แนวความคิดต่อนักเรียน | | | | | | |
| 1.5 คิดว่านักเรียนสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม | | | | | | |
| 9. นักศึกษาครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามของนักเรียนเป็นสำคัญ (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ชื่นชมเมื่อนักเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นพยายาม, ชี้แนะให้นักเรียนเห็นความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่น พยายาม จากกระบวนการทำงานตรงจุดใดของนักเรียนบ้าง, พูดให้กำลังใจ เสริมแรงทางบวกเมื่อนักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 10. นักศึกษาครูชื่นชมเฉพาะผลงานมากกว่าความพยายามในการทำงานของนักเรียน (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ชมเฉพาะตัวผลงานที่นักเรียนทำเสร็จโดยไม่มี การพูดคุยถึงวิธีการทำงานหรือความพยายามของนักเรียนที่มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานจนสำเร็จ) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|--|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | |
| 2.1 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ | | | | | | |
| 11. นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจในตนเอง (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนโดยพูดจาฉะฉาน มั่นใจในสิ่งที่พูด หน้าตาอึมอึม มีบุคลิกท่าทางคล่องแคล่ว สีลาท่าทางเป็นธรรมชาติ มีความมั่นใจในการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลเนื้อหาอย่างถูกต้อง ชัดเจน, สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างราบรื่นด้วยตนเอง, สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 12. นักศึกษาครูแสดงออกด้วยท่าทีที่อึดอัดใจเมื่อจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น โทษตัวเอง พูดตอกย้ำในความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของตนเอง ปฏิเสธการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ไม่มั่นใจในสิ่งที่พูด สีหน้าแสดงความกังวล ไม่อึมอึมขาดความมั่นใจในการสื่อสาร) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|---|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | |
| 2.2 คิดว่าตนเองจัดการเรียนการสอนที่อาจแตกต่างไปจากผู้อื่นได้ | | | | | | |
| 13. นักศึกษาครูปฏิบัติการสอนตาม ขั้นตอนที่ได้ออกแบบด้วยตนเองอย่างมี เหตุผล (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูจัด กระบวนการเรียนการสอน ตามขั้นตอนที่ ได้ออกแบบไว้ด้วยตนเอง โดยสามารถ แก้ปัญหาให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า ได้อย่างเหมาะสม,มีการเตรียมความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอน และจัดการ เรียนการสอนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ตามกระบวนการที่วางไว้) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 14. นักศึกษาครูสอนตามขั้นตอนที่มีผู้เสนอ ไว้อย่างเคร่งครัด (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น สอนตามแผนการ สอนที่คนอื่นทำไว้สำเร็จโดยมุ่งสอนให้ครบ ขั้นตอนเป็นหลัก ไม่ยืดหยุ่นขั้นตอนให้ เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน, ไม่สามารถแก้ปัญหาให้เข้ากับสถานการณ์ การสอนเฉพาะหน้าได้) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|---|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | |
| 2.3 คิดว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย | | | | | | |
| 15. นักศึกษาครูพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายแม้เผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูพยายามจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้ออกแบบไว้, มีสติและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 16. นักศึกษาครูหลีกเลี่ยงการเผชิญกับอุปสรรคในการสอน (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ครูปฏิเสธการตอบคำถามของนักเรียนเมื่อนักเรียนถามคำถามที่ครูตอบไม่ได้ ใช้วิธีการสอนที่ตัวเองชำนาญและทำได้ดี หลีกเลี่ยงการตอบคำถามนักเรียนโดยใช้วิธีการเจีบไม่ได้ยิน เมื่อพบประเด็นคำถามที่ตอบไม่ได้ หรือครูอาจเฉลยหรือเปลี่ยนคำถามใหม่ทันที) | | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|--|--|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | |
| 2.4 คิดว่าตนเองสามารถยอมรับ และเรียนรู้ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | | | | | | |
| 17. นักศึกษาครูรับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองในทุกประเด็นด้วยความเต็มใจ (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูรับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยสีหน้าและท่าทีที่เต็มใจ และจดประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับแก้ในครั้งต่อไป, มีการปรับปรุงตนเองเมื่อได้รับคำแนะนำ) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 18. นักศึกษาครูแสดงความไม่เห็นด้วยเมื่อได้รับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเอง (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาครูรับฟังข้อบกพร่องจากการสอนของตนเองด้วยสีหน้าและท่าทีที่ท้อแท้ และหมดกำลังใจ, มองว่าการสอนของตนเองนั้นดีแล้ว แม้มีข้อเสนอแนะก็ไม่ปฏิบัติตาม แสดงความที่เสียใจ ไม่พอใจแสดงเหตุผลในทุกประเด็นถึงการสอนของตนเองเพื่อยืนยันว่าตนเองทำได้ดีแล้ว มีการเตรียมตัวมาดีแล้ว) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

| พฤติกรรม | การปรากฏพฤติกรรมการปฏิบัติ | | | ผลการสังเกต | | บันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ |
|---|---|------------|------------|-------------|------------|------------------------|
| | ครั้งที่ 1 | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| องค์ประกอบที่ 2 แนวความคิดต่อตนเองในฐานะครู | | | | | | |
| 2.5 คิดว่าตนเองสามารถพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้หากมีความมุ่งมั่น พยายาม | | | | | | |
| 19. นักศึกษาครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง (G) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นำข้อแนะนำจากการสอนครั้งที่ผ่านมามาใช้แก้ไขให้ดีขึ้น, มีความกระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง, ทำการประเมินการสอนของตนเองทุกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไป, ปรับแก้แผนการสอน สืบค้นข้อมูลจาก Internet, ค้นหานั่งสื่อเพิ่มเติมความรู้, นำข้อบกพร่องจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองมาปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |
| 20. นักศึกษาครูไม่สนใจการพัฒนาการสอนของตนแม้จะได้รับการชี้แนะแล้วก็ตาม (F) (ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นักศึกษาไม่ปรับแก้การจัดการเรียนการสอนของตนเองตามคำชี้แนะ, ไม่กระตือรือร้นในการขอคำปรึกษาหรือคำชี้แนะเรื่องการจัดทำแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอนมองว่าการสอนของตนเองนั้นดีแล้ว แม้มีข้อเสนอแนะก็ไม่ปฏิบัติตาม, ไม่ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมและไม่ทำความเข้าใจในเรื่องที่จะสอนก่อนทำการสอน) |  | | | | | ครั้งที่ 1 |
| | | | | | | ครั้งที่ 2 |
| | | | | | | ครั้งที่ 3 |

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวรัชณี นกเทศ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 11 ธันวาคม 2522 |
| สถานที่เกิด | อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี |
| วุฒิการศึกษา | ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี (ชื่อ ณ ขณะนั้น) ปีการศึกษา 2549 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน (ภาคนอกเวลาราชการ) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 11 หมู่บ้าน ช.รุ่งเรือง 4 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 |