

รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Thai language teacher development model based
on coaching and mentoring process

วารุณี ลักนโชคดี¹

Warunee Lapanachokdee¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) แหล่งข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย 1) รายงานการวิจัยประเมินโครงการการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จำนวน 9 เล่ม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 9 แห่ง และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู 2 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการวิจัย 3 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยที่สำคัญ มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยฯ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการพัฒนาครู ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 5 กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การศึกษาความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษา คู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การคัดเลือกสถานศึกษาและครูเพื่อเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนา ครู และการจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้าน กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรม (Training) และกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) และ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านกลไกการพัฒนาครู ประกอบด้วยกลไกหลัก 8 กลไก ได้แก่ การร่วมมือรวมพลังกันทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายและการสร้างความเข้าใจ ร่วมกันการเห็นความสำคัญและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น การรู้จักและยอมรับซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันแบบ กัลยาณมิตร การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาครู และการให้ข้อมูล บั๊อนกลับ

ภาษาไทยที่เข้าร่วมการพัฒนาและผ่านเกณฑ์เวลาทั้ง 150 คน ผ่านการประเมิน ผลสัมฤทธิ์การเข้าร่วมการพัฒนาทุกคน 2) รูปแบบการพัฒนาครูทำให้เกิดผลกระทบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยมิติความร่วมมือจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา 2) การค้นพบครูต้นแบบการจัดการเรียน การสอน 3) สังคม ชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูต่างโรงเรียน 4) ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ที่ตรงกับสายงาน 5) ครูผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน และ 6) นักเรียนได้รับการพัฒนาผลการเรียนรู้ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะและกระบวนการ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. รูปแบบการพัฒนาครูฯ มีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบ กิจกรรม ย่อยในแต่ละองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในรูปแบบฯ มีความ ครบถ้วน ครอบคลุม และสอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาครู โดยบรรลุมাত্রฐานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้

คำสำคัญ : การพัฒนาครู กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

Abstract

This research aimed to synthesize the model of Thai language teacher development based on coaching and mentoring process. Sources of this study consisted of 1) nine research reports on the evaluation of teacher development project based on coaching and mentoring process from nine primary educational service area offices, and 2) five experts: two educational supervisors whose works related to teacher development and three Thai language teachers having expertise in teaching and doing research. Data analysis comprised of frequency, percentage, and content analysis.

Research results were as follows:

1. The model of Thai language teacher development consisted of three components. The first component: Preparation prior to teacher development, comprised of five activities: the study of problems and needs of teacher development, the study of readiness of the Faculty of Education, Kasetsart University as a joint partner, the selection of teachers and education institutions to participate in the development process, the preparation of teacher development plan, and the documentation of teacher development. The second component : Teacher development process, included two activities : training activity and coaching and mentoring activity. The third component : Teacher development mechanism, comprised of eight main mechanisms : engagement and teamwork, mutual goal and understanding, support of school executives, inspiration and confidence building, known and acceptance of each other, amicable collaborative learning, analysis of the problems in teacher development and finding solutions, and giving feedback.

2. The study on results of an implementation of Thai language teacher development model had revealed that 1) All 150 Thai language teachers, who participated in the teacher development project and met the time criteria, past the achievement assessment, and 2) There were 6 impacts: 1) education quality improvement with the cooperation of primary educational service area office and higher education institutions, 2) finding teacher role models in learning management, 3) society, community, learning networks among

teachers from various schools, 4) teachers, school executives, and education supervisors had developed knowledge and performance related to their field of work, 5) teachers had developed learning management and classroom research, and 6) students' learning had been improved in academic achievement, skill and process, and desired characteristics.

3. The model of Thai language teacher development was efficient: the components, the activities in each component, and the associations among the components were comprehensive and relevant to teacher development operations. The model met three standards: utility, appropriateness, and feasibility.

Key words : teacher development, coaching and mentoring process

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาของการพัฒนาครูและได้จัดทำโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ขึ้นโดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ส่งเสริม จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น พร้อมทั้งจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ Learning to Question, Learning to Search, Learning to Construct และ Learning to Communicate การดำเนินงานโครงการดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสานกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาครูร่วมกันเป็นคู่พัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมหรือพัฒนา ให้ครอบคลุมความรู้ เนื้อหา และสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกรอบระยะเวลาในการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 5 วัน และดำเนินการพัฒนาในวันหยุด โดยให้มีกิจกรรม Classroom เน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วันและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครู โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวม 9 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 นนทบุรี เขต 2 ปทุมธานี เขต 1 ปทุมธานี เขต 2 สมุทรปราการ เขต 1 สมุทรปราการ เขต 2 สระบุรี เขต 1 สระบุรี เขต 2 และสิงห์บุรี ซึ่งมีการพัฒนาครูใน 5 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงเห็นควรให้มีการวิจัยเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูในทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ในส่วนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยนั้น มีครูเข้าร่วมพัฒนาทั้งสิ้น 154 คน โดยมีครูที่ผ่านเกณฑ์เวลาทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งครูที่ผ่านเกณฑ์เวลาได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลการพัฒนาครูดังกล่าวทำให้ครูสามารถวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ Learning to Question, Learning to Search, Learning to Construct และ Learning to Communicate เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น จนได้รายงานวิจัยที่มีคุณภาพ แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์การเข้าร่วมการพัฒนาทุกคน

จากความสำเร็จของการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยดังกล่าว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์จึงเห็นควรให้มีการสังเคราะห์รูปแบบ การพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะและธรรมชาติของ การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ครู มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการจัด การเรียนรู้ และสามารถ ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งยังเป็น ประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสามารถนำรูปแบบฯ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถ ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
2. เพื่อสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง การวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) มีเป้าหมายเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง สาระสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 รวบรวมรายงานการวิจัยประเมินโครงการการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จำนวน 9 เล่ม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 9 เขต

1.1.3 ศึกษารายงานการวิจัยประเมินโครงการฯ และบันทึกสาระสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมและ การดำเนินงานพัฒนาครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 9 เขต

1.1.4 สังเคราะห์ให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง ในประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบกิจกรรมย่อยในแต่ละองค์ประกอบและการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมย่อยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ

1.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการวิจัยเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ รายงานการวิจัยประเมินโครงการการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จำนวน 9 เล่ม ประกอบด้วย รายงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 นนทบุรี เขต 2 ปทุมธานี เขต 1

ปทุมธานี เขต 2 สมุทรปราการ เขต 1 สมุทรปราการ เขต 2 สระบุรี เขต 1 สระบุรี เขต 2 และสิงห์บุรี

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกรูปแบบการพัฒนาครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์กิจกรรมและการดำเนินงานพัฒนาครูฯ เพื่อให้ได้รูปแบบ การพัฒนาครูฯ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง การวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้เป็นการวิจัย เอกสาร (Documentary research) มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลที่เกิดจาก การใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของครู และผลกระทบที่เกิดจากการ นำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

2.1.1 รวบรวมรายงานการวิจัยประเมินโครงการการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จำนวน 9 เล่ม จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 9 เขต

2.1.2 ศึกษารายงานการวิจัยประเมินโครงการฯ และบันทึก สาระสำคัญเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 9 เขต ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของครู และผลกระทบที่เกิดจาก การนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ โดยผลสัมฤทธิ์ของครูพิจารณาจากเกณฑ์เวลาและ เกณฑ์คุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนา ครูฯ ไปใช้พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นที่เกินไปจากเป้าหมายที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาครู

2.1.3 สังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของครู และผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบ การพัฒนาครู ไปใช้

2.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการวิจัยเพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ได้แก่ รายงานการวิจัยประเมินโครงการการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จำนวน 9 เล่ม ประกอบด้วย รายงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองปรือ เขต 1 นนทบุรี เขต 2 ปทุมธานี เขต 1 ปทุมธานี เขต 2 สมุทรปราการ เขต 1 สมุทรปราการ เขต 2 สระบุรี เขต 1 สระบุรี เขต 2 และสิงห์บุรี

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มี 2 ลักษณะ ได้แก่

2.4.1 การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของครูฯ ใช้การวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ

2.4.2 การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3. การศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง การวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้ใช้การสนทนากลุ่มมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

3.1.1 กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) ความครบถ้วน ความครอบคลุม ขององค์ประกอบและกิจกรรมย่อยในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูฯ และข้อเสนอแนะ
- 2) ความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูฯ และข้อเสนอแนะ
- 3) ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาครูฯ และข้อเสนอแนะ
- 4) ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาครูฯ และข้อเสนอแนะ

3.1.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม คือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

3.1.3 ติดต่อประสานงานเพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ ในการสนทนากลุ่ม

3.1.4 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนด

3.1.5 สรุปผลการสนทนากลุ่ม

3.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ คือ ศิษยานุศิษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจำนวน 2 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการวิจัย จำนวน 3 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพีเลียง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

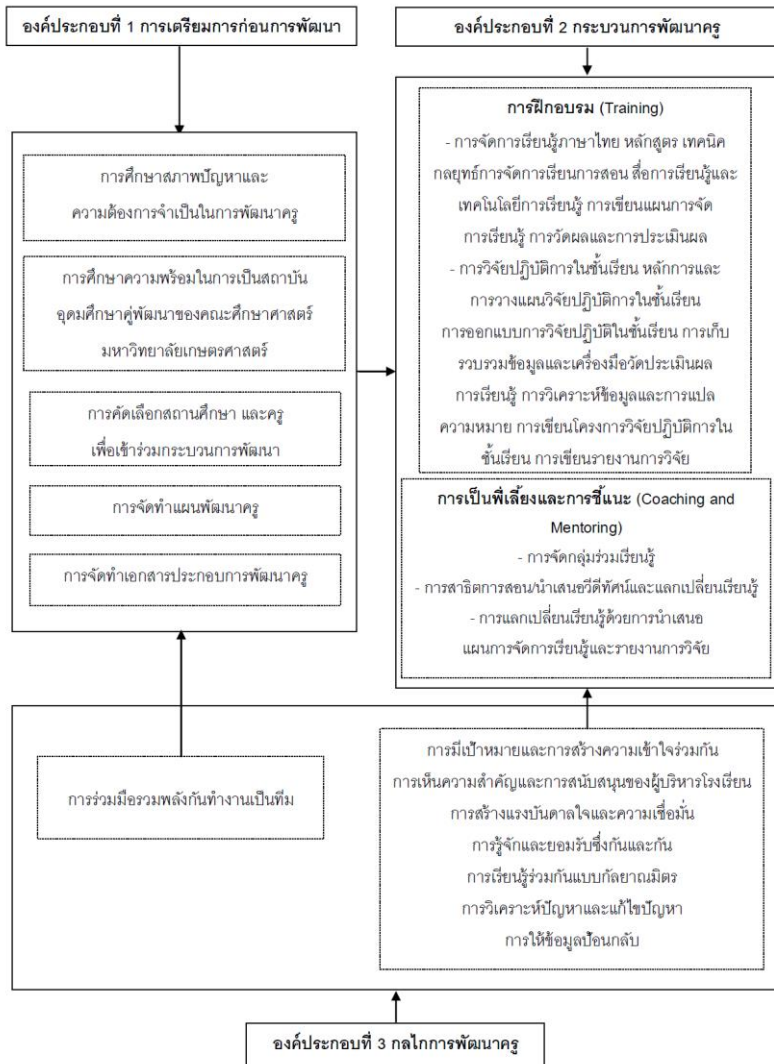
ผลการศึกษา

ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยมีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับขั้นรูปแบบดังกล่าว ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ **องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการพัฒนาครู** ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 5 กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การศึกษาความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การคัดเลือกสถานศึกษาและครูเพื่อเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาครู และการจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาครู **องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาครู** ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรม (Training) และกิจกรรม Coaching & Mentoring และ **องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านกลไกการพัฒนาครู** ประกอบด้วยกลไกหลัก 8 กลไก ได้แก่ การร่วมมือร่วมพลังกันทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน การเห็นความสำคัญและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น การรู้จักและยอมรับซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร การวิเคราะห์

ปัญหาและแก้ไข้ปัญหาในการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

รายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่หนึ่ง การเตรียมการก่อนการพัฒนาครู เป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อสร้างความพร้อม ก่อนการพัฒนาครูโดยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูภาษาไทย

กิจกรรมแรกในการเตรียมการก่อนการพัฒนาครูเป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูภาษาไทยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 9 เขตพื้นที่ เพื่อให้ได้สารสนเทศนำไปสู่ การกำหนดเป้าหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม และแนวทางในการดำเนินการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครู

1.2 การศึกษาความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีเป้าหมายเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเป็นคู่พัฒนาของ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

1.3 การคัดเลือกสถานศึกษา และครู เพื่อเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาครู

การคัดเลือกสถานศึกษาและครู เพื่อเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีเป้าหมายให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามเป้าหมายในการพัฒนาครู โดยคณะกรรมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 9 เขตพื้นที่ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกโรงเรียนและครูในสังกัดตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้จำนวนครูตามสัดส่วนที่กำหนดในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่อาจมีหลักการในการคัดเลือกครูที่แตกต่างกัน เช่น เป็นครูผู้สอน ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาหรือสาขาวิชาเอกที่จบมาและอยู่ในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ

(สมุทรปราการ เขต 2) ความต้องการพัฒนาของครู (สระบุรี เขต 1 และสิงห์บุรี) เป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสุดขึ้นมาตามลำดับและเป็นโรงเรียนที่มีครูครบชั้น (สระบุรี เขต 2) การคัดเลือกสถานศึกษาและครูทำให้ได้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ Coaching and Mentoring รวมจำนวน 154 คน

1.4 การจัดทำแผนการพัฒนาครู

การจัดทำแผนการพัฒนาครูนั้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 9 เขต กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาให้ครูมีทักษะในการเป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ส่งเสริม จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น โดยมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายได้แก่ Learning to Question Learning to Search Learning to Construct และ Learning to Communicate พร้อมฝึกให้ครูทำวิจัยใน ชั้นเรียน โดยแผนการพัฒนาครูที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครู รวมทั้งความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แผนพัฒนาครูประกอบด้วยกิจกรรม 2 ลักษณะ ลักษณะที่หนึ่ง กิจกรรมฝึกอบรม (Training) จำนวน 2 ครั้ง และลักษณะที่สอง กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) ณ สถานศึกษา จำนวน 3 ครั้ง โดยกิจกรรม การฝึกอบรม จำนวน 2 ครั้ง ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิค วิธีการกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ของผู้เรียน การวัดผลและการประเมินผล และการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นวิจัย และครั้งที่ 2 การให้ความรู้ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) จำนวน 3 ครั้ง ณ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 การจัดกลุ่มร่วมเรียนรู้ ครั้งที่ 2 การสาธิตการสอน/นำเสนอวิธีทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และรายงานการวิจัย

การพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยนั้นเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม เพื่อพัฒนาครูให้มีความพร้อมที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม

1.5 การจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาครู

การจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาครู เป็นการจัดทำเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบกิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ โดยเอกสารที่จัดทำขึ้นมี 2 ชุด ดังนี้

1.5.1 เอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

เรื่องที่ 2 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย

เรื่องที่ 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

เรื่องที่ 4 การออกแบบการวัดและประเมินผลวิชาภาษาไทย ประกอบด้วย

1.5.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 6 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 หลักการและการวางแผนวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

เรื่องที่ 2 การออกแบบการวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียน

เรื่องที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวัดประเมินผลการเรียนรู้

เรื่องที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

เรื่องที่ 5 การเขียนโครงการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

เรื่องที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย

องค์ประกอบที่สอง กระบวนการพัฒนาครู การพัฒนาครูประกอบด้วย กิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) ดังนี้

2.1 กิจกรรมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กิจกรรมการฝึกอบรมใช้เวลา 2 วัน ดังนี้

2.1.1 การฝึกอบรมวันที่ 1 เพื่อพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล และการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นวิจัย การฝึกอบรมดังกล่าวใช้เอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 เรื่อง ใช้เวลาการฝึกอบรมรวม 6 ชั่วโมง ดังนี้ เรื่องที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที เรื่องที่ 2 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที เรื่องที่ 3 แผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที และเรื่องที่ 4 การออกแบบการวัด และประเมินผลวิชาภาษาไทย ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

2.1.2 การฝึกอบรมวันที่ 2 เพื่อพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 6 เรื่อง ใช้เวลารวม 6 ชั่วโมง ดังนี้ เรื่องที่ 1 หลักการ และการวางแผนวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เรื่องที่ 2 การออกแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เรื่องที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวัดประเมินผลการเรียนรู้ เรื่องที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย เรื่องที่ 5 การเขียนโครงการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และเรื่องที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย

2.2 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) การพัฒนาครูด้วยกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) มีการดำเนินงานรวมทั้งหมด 3 ครั้ง ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน โดยกำหนดให้มีกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะเดือนละ 1 วัน วันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ณ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ และระหว่างกิจกรรม เปิดโอกาสให้ครูที่เข้ารับการอบรมสามารถขอคำปรึกษาจากอาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่รับผิดชอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยผ่านทางโทรศัพท์ Facebook และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 1 การจัดกลุ่มร่วมเรียนรู้ เป็นการให้ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันหรือประสบปัญหาด้านการสอนในเรื่องเดียวกัน ร่วมกันออกแบบและเขียนแผนการสอนที่ช่วยพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งออกแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการในครั้งที่ 1 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

2.2.2 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 2 การสาธิตการสอน/นำเสนอ วิดีทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ครูสาธิตการสอน หรือ นำคลิปวิดีโอที่บันทึกการสอนของครูมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีอาจารย์จาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการในครั้งที่ 2 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

2.2.3 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และรายงานการวิจัย เพื่อสรุป ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน การดำเนินการในครั้งที่ 3 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

องค์ประกอบที่ 3 กลไกการพัฒนาครู เพื่อให้การพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีกลไกการพัฒนาครู ที่ประกอบด้วยกลไกการพัฒนาครูในองค์ประกอบที่ 1

การเตรียมการก่อนการพัฒนาครู และกลไกการพัฒนาครูในองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู ดังนี้

3.1 กลไกการพัฒนาครูที่สำคัญในองค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนาครูคือ การร่วมมือรวมพลังกันทำงานเป็นทีมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษากับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในการพัฒนาครู ความตระหนักถึงความจำเป็น และประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง จนเกิดความร่วมมือกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรม และแนวทางในการดำเนินการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาผู้พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2 กลไกการพัฒนาครูที่สำคัญในองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การมีเป้าหมายและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ครูที่เข้าร่วมพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์นิเทศก์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับเป้าหมายและขอบเขตงานของการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูต้องดำเนินการแบบบูรณาการควบคู่กันเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งเป็นการดำเนินงานในช่วงแรกก่อนกระบวนการพัฒนาครูโดยการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ

3.2.2 การเห็นความสำคัญและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการรับรู้และการเห็นความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนส่งเสริมครูให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้และการวิจัยปฏิบัติการ

ในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาครูทั้งในด้านของการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ การลดภาระงานอื่น การเสริมแรง การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

3.2.3 การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น เป็นการเสริมสร้างให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง รวมทั้งการเห็นความสำคัญของการพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้และการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพตามบทบาทหน้าที่ของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองของครูถึงความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการวิจัยให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะของอาจารย์นิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยและการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลให้ครูเข้าร่วมการพัฒนาด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่และมีความรับผิดชอบ การสร้างแรงบันดาลใจและ ความเชื่อมั่นเป็นการดำเนินงานในช่วงแรกก่อนกระบวนการพัฒนาครู โดยการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนา รวมทั้งความสำคัญของการพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนั้นยังมีการสอดแทรกระหว่างกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะอย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนาครู

3.2.4 การรู้จักและยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและอาจารย์นิเทศก์มีความรู้จัก สนิทสนม ไว้วางใจ มีสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกเป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน และมีความเคารพยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการดำเนินงานในช่วงแรกก่อนกระบวนการพัฒนาครูโดยการแนะนำตัวทำความรู้จักกันเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ภาระงานที่ปฏิบัติ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และความคาดหวังเกี่ยวกับการสร้างระบบพี่เลี้ยง ตลอดจน

สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวกและช่องทางการติดต่อสื่อสารทั้งทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และ Facebook

3.2.5 การเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการในการให้คำชี้แนะ แนะนำ การสะท้อนผลงานทั้งด้านเด่นและด้านที่ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โดยเน้นมุมมองเชิงบวกที่สร้างความมั่นใจและให้กำลังใจให้ครูที่รับการชี้แนะมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งที่ยาก เห็นและรู้ถึงจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไขและวิธีการแก้ไขอย่างชัดเจน เห็นประโยชน์ของการชี้แนะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและตัวอย่างของครูผ่านการสาธิตและวิพากษ์ มีเอกสารประกอบการเรียนรู้ที่ครูสามารถศึกษาเพิ่มเติมความรู้ได้ด้วยตนเอง และมีการระดมสมองภายในกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น ร่วมมือ ช่วยเหลือและเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้าใจ ลดความตึงเครียดจนกลัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับครู โดยการทำความเข้าใจสภาพและบริบทเฉพาะของครู การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ให้ไม่รู้สึกว่าต้องทำงานเพียงลำพังการส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เห็นอกเห็นใจ พร้อมรับฟังปัญหาและข้อสงสัยของครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน กล้าซักถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดระยะการ Coaching and Mentoring

3.2.6 การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหที่เกิดจากกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการสร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การสร้างระบบพี่เลี้ยงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2.7 การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการแสดงความคิดเห็นของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเกี่ยวกับกิจกรรม การฝึกอบรมและกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ เพื่อที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะได้นำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงพัฒนากระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ผลการสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทย โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) พิจารณาใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่หนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เข้าร่วมโครงการ และด้านที่สอง ผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เข้าร่วมโครงการ

ผลสัมฤทธิ์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เข้าร่วมโครงการพิจารณาจากเกณฑ์เวลาและเกณฑ์คุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน โดยงานวิจัยในชั้นเรียนนั้นเป็นการวิจัยที่ครูนำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ Learning to Question Learning to Search Learning to Construct และ Learning to Communicate มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สรุปได้ว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเข้าร่วมพัฒนาทั้งสิ้น 154 คน โดยมีครูที่ผ่านเกณฑ์เวลาทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งครูที่ผ่านเกณฑ์เวลาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และสามารถผลิตผลงานวิจัยจนได้รายงานวิจัยที่มีคุณภาพ แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์การเข้าร่วมการพัฒนาทุกคน โดยครูส่วนใหญ่ (70 คน หรือร้อยละ 46.67) มีคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ ระดับดี (45 คน หรือร้อยละ 30) ระดับดีเยี่ยม (26 คน หรือร้อยละ 17.33) และระดับควรปรับปรุง (9 คน หรือร้อยละ 6) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูฯ

ผลสัมฤทธิ์ เขตพื้นที่	จำนวน (คน)	เกณฑ์เวลา		ระดับคุณภาพงานวิจัย					ผลสัมฤทธิ์	
		ครบ	ไม่ครบ	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีเยี่ยม	ไม่ส่ง	ผ่าน	ไม่ผ่าน
นนทบุรี เขต 1	21	21	-	3	12	6	-		21	-
นนทบุรี เขต 2	10	10	-	-	6	2	2		10	-
ปทุมธานี เขต 1	15	14	1	-	4	5	5	1	14	1
ปทุมธานี เขต 2	16	16		-	1	9	6		16	
สมุทรปราการ เขต 1	19	18	1		16	2	-	1	18	1
สมุทรปราการ เขต 2	15	15		-	15	-	-		15	
สระบุรี เขต 1	18	17	1	1	1	7	8	1	17	1
สระบุรี เขต 2	16	16	-	5	2	4	5	-	16	-
สิงห์บุรี	24	23	1	-	13	10	-	1	23	1
รวม	154	150	4	9	70	45	26	4	150	4

2.2 ผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้

ผลการศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นเกินไปจากเป้าหมายที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูฯ มีดังนี้

2.2.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยมิติความร่วมมือจากหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา

จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาครู โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ทำให้เกิดการร่วมเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน และเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มมากขึ้น ช่วยลดช่องว่างการ

ทำงาน และเกิดความรู้สึกเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน รวมทั้งเกิดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ โรงเรียน และสถาบันอุดมศึกษา

2.2.2 การค้นพบคุณต้นแบบการจัดการเรียนการสอน

จากกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) ทั้ง 3 ครั้ง ทำให้อาจารย์นิเทศก์และศึกษานิเทศก์ที่ร่วมสังเกตการณ์ได้เห็นศักยภาพของครูในด้านเทคนิคการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครูคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นว่ายังมีครูดี ครูเก่งอีกมากที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถสนับสนุนให้เกิดระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรต่อไปได้

2.2.3 สังคม ชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูต่างโรงเรียน

จากการที่ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ครูมีโอกาสติดต่อสื่อสารเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นสังคม ชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน/การวิจัยในชั้นเรียน ประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในอนาคต

2.2.4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ตรงกับสายงาน โดยมีโอกาสนำประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์จากต่างหน่วยงาน เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนได้

2.2.5 ครูผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายมากขึ้น โดยครูแต่ละคนได้ฝึกคิดวิธีการสอน รูปแบบการสอน รวมถึงสื่อ/นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาของนักเรียน และมีการวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ ครูมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการสอน เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ไม่ยึดติดรูปแบบการสอนแบบเดิมๆ และสนใจที่จะพัฒนาเพื่อยกระดับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากขึ้น นอกจากนั้น ครูยังมีความมั่นใจในการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น และมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูสามารถนำความรู้ไปต่อยอด ริเริ่มสร้างสรรค์ใน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพในโอกาสต่อไป

2.2.6 นักเรียนได้รับการพัฒนาผลการเรียนรู้ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะและกระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ตามมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่มศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจำนวน 2 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการวิจัย จำนวน 3 คน ซึ่งสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบและกิจกรรมย่อยในแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ครบถ้วน ครบคลุม และสอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ผลการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีดังนี้

3.1 ความเป็นประโยชน์

รูปแบบการพัฒนาครู มีประโยชน์ในการพัฒนาครูได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา

ผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น

3.2 ความเหมาะสม

รูปแบบการพัฒนาครู มีความเหมาะสมในการพัฒนาครู เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการพัฒนาครูตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติการพัฒนาครูของหน่วยงาน ต้นสังกัดของครู

3.3 ความเป็นไปได้

รูปแบบการพัฒนาครู มีความสมบูรณ์แบบในทุกขั้นตอน เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานจริงของครู มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้จริง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สังเคราะห์ขึ้นนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยมีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่หนึ่ง องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการพัฒนาครู

ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 5 กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การศึกษาความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การคัดเลือกสถานศึกษาและครูเพื่อเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาครู และการจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาครู มีความสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาอาชีพครูของ สภาครู ธีระวณิชชระกุล (2553) ที่กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาชีพครูว่าควรมีการสำรวจความต้องการของครู เพราะหากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ได้เกิดมาจากความต้องการที่แท้จริงของครูแล้ว ครูจะไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การพัฒนาครูต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการของครู จากนั้นจึงเลือกวิธีการพัฒนาครู

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย

กิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรม (Training) และกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) ซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีความเหมาะสมเนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูเพราะการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการวิจัยที่ผ่านมานั้นนิยมใช้การอบรมเพียง 1-3 วัน แล้วให้ครูกลับไปดำเนินการเอง ซึ่งครูส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการได้เองเพียงลำพัง แต่รูปแบบการพัฒนาครูที่สังเคราะห์ขึ้นนี้เป็นการพัฒนาครูที่สมบูรณ์แบบตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพจริงที่เกิดขึ้น ทั้งยังมีการอบรมให้ความรู้ทั้งในส่วนของจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับนำไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) ที่มีอาจารย์นิเทศก์จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาตลอดระยะเวลาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม แล้วนำงานที่ปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ซึ่ง Gottleman (2000) ได้กล่าวว่า ในบรรดาวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูตั้งแต่การให้ความรู้ทฤษฎี (Theory)

การสาธิต (demonstration) การให้ตัวอย่าง (modeling & guided practice) และการชี้แนะ (coaching) นั้น วิธีการชี้แนะจะทำให้ความรู้ที่รับไปคงทนกว่าวิธีอื่น

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านกลไกการพัฒนาครู ประกอบด้วย กลไกหลัก 8 กลไก ได้แก่ การร่วมมือรวมพลังกันทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน การเห็นความสำคัญและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น การรู้จักและยอมรับซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาครู และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งแต่ละกลไกมี ความเหมาะสมในการพัฒนาครู ดังนี้ การร่วมมือรวมพลังกันทำงานเป็นทีม เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาครูที่เป็นการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา ดังที่ สญาญู ธีระวณิชตระกูล (2553) กล่าวว่า การพัฒนาภายนอกสถานศึกษาจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา หรือจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับหลักการของการชี้แนะของ สญาญู ธีระวณิชตระกูล (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูนั้นมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายจึงต้องตกลงร่วมกันกับครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นคืออะไร ส่วนกลไกการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น เป็นไปตามหลักการของการชี้แนะที่ว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง วิธีการทำงาน หรือความสามารถของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืน ครูสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าหมายสำคัญของการชี้แนะคือการให้ครูสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-directed) ได้ในระยะแรกครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการ ขาดกระบวนการในการทำงาน ผู้ชี้แนะ จึงต้องเข้าไปช่วยเหลือจนครูสามารถค้นพบตนเอง สามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวครูออกมา (สนญาญู ธีระวณิชตระกูล, 2553) ส่วนการรู้จักและยอมรับซึ่งกันและกันนั้น เป็นไปตามหลักการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ซึ่ง สญาญู ธีระวณิชตระกูล (2553) กล่าวว่า การดำเนินการชี้แนะเป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูเป็นกลุ่มย่อยหรือเป็นรายบุคคล ความไว้วางใจและความเชื่อถือของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การชี้แนะเป็นไป

อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร เป็นไปตามหลักการที่ว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร จะทำให้ครูกล้าที่จะขอคำปรึกษา และกล้าที่จะแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ต้องตระหนักในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่ คือเข้าใจธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย บทบาทผู้สอน บทบาทผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมและนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในส่วนของกรณีวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring และการให้ข้อมูลป้อนกลับ นั้น สอดคล้องกับ พัทธินทร์ สมบุญ (2556) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาและการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการดำเนินงานที่ให้ผู้รับผิดชอบงานนำจุดเด่น จุดด้อยจากการดำเนินงานของตนเองมาสะท้อนกลับถึงการดำเนินงานโครงการเพื่อทำการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้ดีขึ้น นอกจากนั้น สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2553) ยังกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาชีพครูว่าควรมีการเสริมแรง ให้กำลังใจครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมซึ่งสอดคล้องกับกลไกด้านการเห็นความสำคัญและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2553) กล่าวว่า ในการพัฒนาครูนั้น ควรมีการกำหนดตัวชี้วัด การพัฒนาครูที่เน้นการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งถือเป็นการประเมินผลการพัฒนาครูอีกทางหนึ่ง เพราะเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาครูคือการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ Coaching and Mentoring ที่สังเคราะห์ขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เนื่องจากมีการกำหนดเป้าหมายของรูปแบบคือเพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น

2. ผลที่เกิดจากการใช้และประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

จากการสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบพบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เข้าร่วมการพัฒนาผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกคน นอกจากนั้น การนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ยังทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาครูที่สังเคราะห์ขึ้นเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบและกิจกรรมย่อยในแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ครบถ้วน ครอบคลุม และสอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้นตามเป้าหมายที่กำหนดได้ นอกจากนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่า รูปแบบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดของครู ทั้งยังเป็นรูปแบบที่มีความสมบูรณ์แบบในทุกขั้นตอนเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานจริงของครู มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้จริง นอกจากนั้น ครูที่เข้าร่วมการพัฒนาโดยใช้รูปแบบดังกล่าวยังเห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมครั้งที่ 1 และ 2 ทำให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยและการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทำให้ครูมองเห็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษา และทำให้ครูได้แนวทางในการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะเพื่อพัฒนาผู้เรียน นอกจากนั้น ครูยังมีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะว่า ทำให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัด และประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน และเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังเห็นว่าการให้คำปรึกษา/ความช่วยเหลือของอาจารย์นิเทศก์ มีความชัดเจน การติดต่อ

ประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์และผู้เกี่ยวข้องมีความสะดวก และรูปแบบ/กระบวนการ/วิธีการที่ใช้ในการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะมีความเหมาะสม ตลอดจนเห็นว่ากิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนานักเรียนได้อย่างแท้จริง

3. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สังเคราะห์ขึ้นนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพใน 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่หนึ่ง การตรวจสอบด้วยการประเมินตามแนวคิดของ Madaus, Scriven and Stufflebeam (1983) ที่เสนอให้มีการตรวจสอบรูปแบบตามมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม และลักษณะที่สอง การตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิตามแนวคิดของ Eisner (1976) ที่เสนอให้มีการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการพัฒนาครูดังกล่าวได้ผ่านการทดลองใช้เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น ซึ่งพบว่าผลจากการใช้รูปแบบดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ทั้งยังทำให้เกิดผลกระทบในด้านบวก ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สังเคราะห์ขึ้นจึงเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เพื่อให้การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีความยั่งยืน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย/แผนงาน ในการนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้อย่างชัดเจน และควรมีการติดตามผลการใช้ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมากขึ้น

2. การนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ไปใช้นั้น ควรมีการทำงานเป็นทีมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อร่วมมือกันพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาครูและนักเรียนตามข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด

3. ควรมีระบบส่งเสริมสนับสนุนครูที่เข้าร่วมการพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูมีกำลังใจ และเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. รูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สังเคราะห์ขึ้นนี้เน้นบทบาทของอาจารย์นิเทศก์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำชี้แนะ และแนะนำ แก่ครูที่เข้าร่วมพัฒนา ซึ่งจากการนำรูปแบบไปใช้พบว่ามีครูดี ครูเก่ง อีกเป็นจำนวนมาก ทั้งยังพบปัญหาอุปสรรคในเรื่องของระยะเวลาในการนิเทศก์ที่อาจไม่เพียงพอ รวมทั้งมีปัญหารื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับครูที่เข้าร่วมพัฒนา ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่มีพี่เลี้ยงเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อให้รูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเป็นการนิเทศที่มีความต่อเนื่องอยู่ในวิถีการทำงานในโรงเรียนของครูและเป็นการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้น

2. ควรมีการวิจัยติดตามผลจากการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อศึกษาและติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พัชรินทร์ สมบุรณ์. 2556. การพัฒนารูปแบบการประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตการวิจัยและประเมินทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. 2553. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (Educational personnel Management). ชลบุรี: โรงพิมพ์เกื้อกุดศรีเอช.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538. จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Eisner, E. 1976. Education Connoisseiship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10, 135-150.
- Gottesman , B. 2000. *Peer coaching for educators*. Lanhan: The Scarecrow
- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. 1983. *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation*. 8th ed. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.