



การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐาน
ร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

Development of the Induction Process for Novice Teachers based on Lesson Study
Approach with Mentoring to Enhance Ability in Designing Instruction

เกรียง ฐิติจำเริญพร¹, ชาริณี ตริวรัญญ², และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา³

Kriang Tiditjumreonporn¹, Charinee Triwaranyu², and Siripaarn Suwanmonkh³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง และศึกษาผลของกระบวนการที่มีต่อความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ กรณีศึกษาเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา 8 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การสังเกตชั้นเรียน การสังเกตการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในการออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอน กระบวนการที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ครูใหม่มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสูงขึ้น ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้และมีส่วนร่วมมากขึ้น เลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

คำสำคัญ: กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ / การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน / พี่เลี้ยง / ครูใหม่ /

ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

Article Info: Received 22 January, 2018; Received in revised form 27 October, 2018; Accepted 18 December, 2018

¹ นิสิตดุขปฏิบัติสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อีเมล: t.kriang@gmail.com

Ph.D. Candidate in Curriculum and Instruction Division, Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chulalongkorn University Email: t.kriang@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อีเมล: charinee.t@hotmail.com

Lecturer in Curriculum and Instruction Division, Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chulalongkorn University Email: charinee.t@hotmail.com

³ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล: siripaarn.s@gmail.com

Former Lecturer in Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University
Email: siripaarn.s@gmail.com

Abstract

This research aimed to develop the induction process based on lesson study approach with mentoring and investigated results from implementing the developed induction process on novice teachers. The case studies include eight primary and secondary teachers who did not graduate from any educational program. Participants were selected through a purposive sampling method. The quantitative data collection instruments included: lesson plan evaluation form, teaching evaluation form, and analyzing and redesigning lesson plan evaluation form. The qualitative data has been collected from participants' interviews, classroom observations, participants' reflections and observation sharing. The statistics used in the data analysis include percentage, mean, and content analysis.

The research findings suggested that the developed induction process was composed of three steps which were; Step (1) team-building and goal-setting, Step (2) in - class instructional design learning, and Step (3) professional sharing and learning in instruction as well as instructional design. This developed induction process enhanced novice teachers' ability in designing instruction continuously, in designing learning activities that make their students achieve the learning objectives and more engage in classrooms activities, in selecting teaching materials that suit their students' learning, in designing different assessment and evaluation methods including classroom management that facilitates teaching instruction.

KEYWORDS: INDUCTION PROCESS / LESSON STUDY / MENTOR / NOVICE TEACHERS / INSTRUCTIONAL DESIGN ABILITIES

บทนำ

การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกเพียงลำพังในช่วงเวลาเริ่มต้นของการเข้าสู่วิชาชีพ เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูใหม่ไม่สามารถก้าวผ่านไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการสะท้อนคิด เกี่ยวกับเหตุการณ์ในชั้นเรียนหรือการวิเคราะห์ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่ (Clermont, Borko, & Krajcik, 1994; Housner & Griffey, 1985; Schempp, Manross, Tan, & Fincher, 1998 as cited in Hogan & Rabinowitz, 2010) มีข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการวางแผนหลักสูตรหรือการจัดการเรียนรู้ ครูใหม่มักมีแนวโน้มจะมองห้องเรียนในภาพรวม โดยไม่ได้วิเคราะห์ผู้เรียน ไม่กำหนดยุทธศาสตร์และกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ไม่สามารถคาดการณ์ถึงปัญหาหรือปัจจัยแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และยึดติดกับการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้หรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดในตัวผู้เรียนตามที่กำหนดในคู่มือการใช้หลักสูตร แต่ก็ยังไม่สามารถใช้คู่มือการใช้หลักสูตรและหนังสือประกอบการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัญหาในการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ใช้เวลาและพลังอย่างมากในการเตรียมการสอนแบบรายวันจนไม่มีเวลาสำหรับการกำหนดเป้าหมายระยะยาว

2) ด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูใหม่ใช้ยุทธศาสตร์และกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงไม่กี่แบบเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งห้อง ขาดความมั่นใจที่จะลองใช้ยุทธศาสตร์และกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ คำนึงถึงความสนใจของผู้เรียน และให้ความสนใจพฤติกรรมเกรหรือวินัยในชั้นเรียนมากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความเข้าใจของผู้เรียน ส่งผลให้มองข้ามปัญหาสำคัญบางอย่าง การแก้ไขปัญหากละเลยหรือล่าช้า และละเลยที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

3) ด้านการรับรู้และการสะท้อนคิดเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชั้นเรียนเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน (Klein & Hoffman, 1993) ครูใหม่สามารถสังเกตเห็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้น บรรยายสิ่งที่เห็น และแสดงความคิดเห็นโดยทั่วไป ไม่สามารถให้เหตุผลและประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างมีหลักการ ไม่รู้วิธีการแก้ไขเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างมีหลักการเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ (Veenman, 1984)

ปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (Jones & Jones, 2013) ครูใหม่จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่หมายรวมถึงการวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้หลักสูตรหรือการกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตลอดจนสามารถเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ อุปสรรคต่าง ๆ ที่ครูใหม่ต้องเผชิญนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการมีรูปแบบเฉพาะในการพัฒนาครูใหม่ (Veenman, 1984) จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูพบว่า ครูใหม่ต้องผ่านการอบรมตามกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ ต้องพัฒนาตนเองภายใต้การกำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1–3 ปี (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557; Kessels, 2010) กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่ดีประกอบไปด้วย (Britton, Paine, & Raizen, 2003) (1) การเรียนรู้กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า เช่น ครูพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งการได้เรียนรู้จากการปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องจากผู้ที่มีประสบการณ์จะช่วยพัฒนาครูใหม่ได้มากและช่วยให้การเรียนการสอนของครูใหม่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าจากเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกเพียงลำพัง (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและครูใหม่คนอื่น ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลอย่างมากในการพัฒนาตนเองของครูใหม่ ซึ่งความสัมพันธ์นี้ช่วยให้เกิดการแบ่งปันประสบการณ์ความคิดเห็น การให้ความร่วมมือ และการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Portner, 2001 อ้างถึงใน Kessels, 2010) (3) การสะท้อนคิด เป็นที่ยอมรับกันว่าการสะท้อนคิดช่วยพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเห็นได้ชัด การสะท้อนคิดที่เหมาะสมส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาวิชาชีพ (Godd, 1996; Tickle, 2000 อ้างถึงใน Kessels, 2010) และ (4) การสังเกตชั้นเรียนของครูคนอื่นและการมีผู้อื่นมาสังเกตชั้นเรียนของตน ช่วยให้ครูใหม่ได้มุมมองใหม่ ๆ การได้มีโอกาสสังเกตชั้นเรียนของครูที่มีประสบการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดีก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการได้รับฟังการสะท้อนคิดภายหลังจากการสังเกตชั้นเรียนจากพี่เลี้ยงก็ทำให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาขึ้น

อย่างไรก็ดี จากการศึกษากระบวนการพัฒนาครูใหม่ในปัจจุบันพบว่า กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพในรูปแบบเดิมมักเป็นเพียงการปฐมนิเทศและให้ความรู้แก่ครูใหม่เพียงในระยะเวลาเริ่มต้นของการประกอบวิชาชีพครูเฉพาะช่วงก่อนการปฏิบัติงานจริง หรือให้ความสำคัญกับพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูใหม่ โดยมุ่งเน้นที่การประเมินผลการปฏิบัติการสอนอย่างเป็นทางการ การให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะของการสะท้อนผลการประเมินเพื่อให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเองหรือให้พี่เลี้ยงได้พัฒนาครูใหม่ต่อไป การนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพดังกล่าวจึงเป็นเพียงการปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เป็นระบบของ

การพัฒนาครูใหม่ ซึ่งทำให้การพัฒนาครูใหม่จะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการควบคุมดูแลของพี่เลี้ยงหรือผู้ประเมินเพียง 1 คน เกิดสัมพันธภาพในลักษณะของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน รวมทั้งการพัฒนาครูใหม่ดังกล่าวอาจขาดความต่อเนื่องและขาดการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง (Dakwa, 2016; Hong, 2010; Reeves, 2010)

การวิจัยครั้งนี้จึงมีแนวคิดในการพัฒนาครูใหม่ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง การปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงที่ไม่มุ่งเน้นที่การประเมิน แนวคิดในการพัฒนาครูใหม่ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ซึ่งเป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน (ขาริณี ตริวิรัญญู, 2552; Richardson, 2004) หลักการสำคัญของการดำเนินงาน ได้แก่ (1) การสร้างทีมงานและการทำงานอย่างร่วมมือ รวมพลังของครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียน (2) การกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน และระบุเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนในระยะยาว (3) การวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกันรวมถึงการวิจัยหรือศึกษาบทเรียนที่จะได้รับการสังเกตการสอน (4) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน (5) การสะท้อนคิดและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน (6) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู และ (7) การมีส่วนร่วมของผู้รู้ แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจนำมาใช้ในการพัฒนาครูใหม่ได้ ซึ่ง Dudley (2014) ระบุว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะดำเนินไปได้ดีเมื่อมีสมาชิกในทีมที่มีอาวุโสหรือครูที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คนเข้ามามีส่วนร่วม

การใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันร่วมกับแนวคิดการเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานเดิมในการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพจึงมีความเป็นไปได้ แนวคิด

การเป็นพี่เลี้ยงอธิบายถึงการส่งเสริมสนับสนุนบุคคลให้เกิดการพัฒนาทั้งทางวิชาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคล โดยผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าผ่านการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องยาวนานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งเพื่อตอบสนองต่อทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและต่อเป้าหมายขององค์กร แต่จากการศึกษาพบว่า บทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงแบบเดิมไม่เพียงพอต่อการพัฒนาวิชาชีพครูใหม่ เนื่องจากครูใหม่มักจะไม่แสดงออกถึงความต้องการการช่วยเหลือ พี่เลี้ยงก็ไม่ต้องการก้าวก่าย เมื่อเวลาผ่านไปครูใหม่จึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร และมักได้รับผลกระทบจากพี่เลี้ยงหัวอนุรักษ์ในการปฏิบัติงาน ยิ่งไปกว่านั้นครูใหม่ควรมีโอกาสได้สังเกตชั้นเรียนที่หลากหลายจากครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Government of the Northwest Territories, 2011) ซึ่งจากแนวความคิดทั้งหมดข้างต้น การวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาและพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่ใช้แนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบตั้งแต่เริ่มประกอบวิชาชีพครู ได้เรียนรู้ผ่านวงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทั้งพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้สามารถเห็นพัฒนาการของครูใหม่และสามารถสนับสนุนให้การช่วยเหลือได้ทันท่วงที ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดคุณภาพทั้งต่อตัวครูใหม่ ต่อตัวผู้เรียน และต่อโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง
2. เพื่อศึกษาผลของการดำเนินงานตามกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่

ขอบเขตการวิจัย

1. กรณีศึกษา คือ ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่วิจัย จำนวน 8 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรจัดกระทำ คือ กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวความคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ ได้แก่ ความสามารถต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การคัดเลือกและกำหนดเนื้อหา 3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้หรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดในตัวผู้เรียน 4) การกำหนดยุทธศาสตร์และกิจกรรมการเรียนการสอน 5) การกำหนดและ/หรือเลือกใช้สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ 6) การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 7) การกำหนดแนวทางการจัดการชั้นเรียน

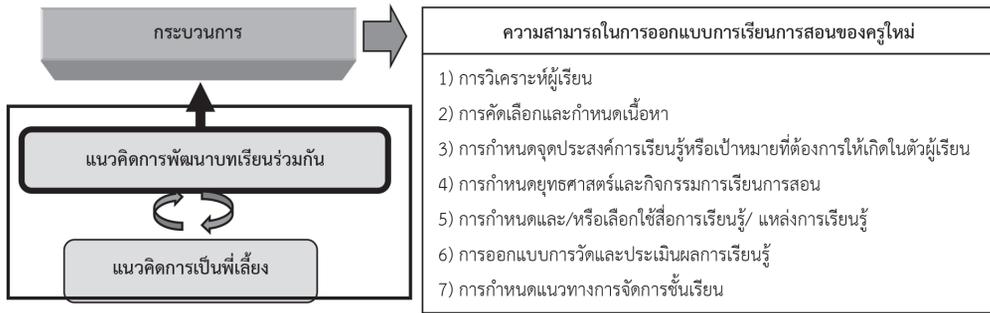
3. ระยะเวลาดำเนินงานตามกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่พัฒนาขึ้น คือ ตั้งแต่ ตุลาคม 2559–กันยายน 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

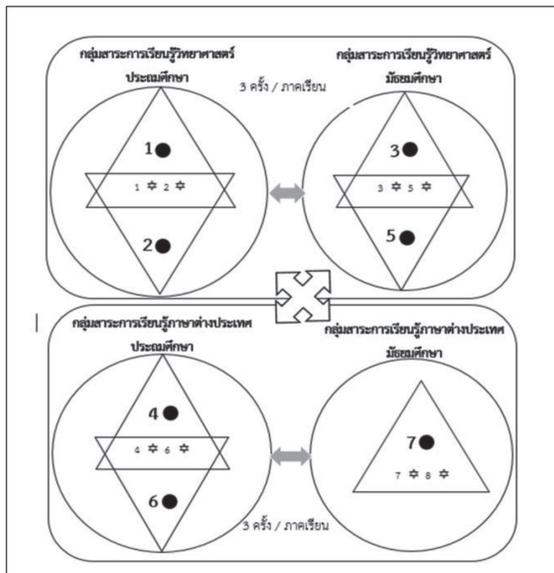
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาของครูใหม่ โดยผู้วิจัยศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่ ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการเป็นพี่เลี้ยงตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การสร้าง การตรวจสอบ และการปรับปรุงกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์หลักการของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการเป็นพี่เลี้ยง แล้วสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนในกระบวนการ แล้วกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำกระบวนการที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รายตรวจพิจารณาซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence หรือ IOC) เท่ากับ 0.98



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระยะที่ 3 การใช้กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559-กันยายน 2560 โดยผู้วิจัยนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับครูใหม่ที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอนรายวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกจากครูใหม่ที่เริ่มประกอบวิชาชีพครูเป็นปีแรก โดยครุกรณีศึกษาทั้ง 8 คน จัดเป็นกลุ่มจำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่เลือกพี่เลี้ยงต่างกันได้แก่กลุ่มที่ 1-3 กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่เลือกพี่เลี้ยงคนเดียวกันได้แก่กลุ่มที่ 4 ดังแสดงในภาพ 2



หมายเหตุ ● หมายถึง ครูพี่เลี้ยง
 ☆ หมายถึง ครูใหม่
 ⇔ หมายถึง การสังเกตการสอนและสะท้อนคิดที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มพัฒนาบทเรียนที่สอนวิชาเดียวกัน / กลุ่มสาระเดียวกัน 2 กลุ่ม จำนวน 3 ครั้งต่อภาคเรียน
 ⬡ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอนร่วมกันระหว่างครูใหม่และพี่เลี้ยงทั้ง 4 กลุ่ม จำนวน 1 ครั้งต่อภาคเรียน

ภาพ 2 แนวคิดการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

ที่เลี้ยงในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- ก) เป็นครูในโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 3 ปี มีความเข้าใจในบริบทของวัฒนธรรมและปรัชญาการจัดการศึกษาขององค์กร
- ข) ได้รับการคัดเลือกจากผู้บริหารว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นที่เลี้ยง
- ค) มีใบประกอบวิชาชีพครูหรือสำเร็จการศึกษาในสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
- ง) เข้ารับและผ่านการอบรมวิธีการเป็นที่เลี้ยง และเคยทำงานหรือเคยได้รับการอบรมตามกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ (2) แบบประเมินการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และ (3) แบบประเมินการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบบประเมินทั้ง 3 ฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ราย และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.93, 0.98 และ 0.96 ตามลำดับ จากนั้นนำเครื่องมือแต่ละฉบับไปทดลองใช้ประเมินครูใหม่ที่ไม่ใช่กรณีศึกษา จำนวน 4 ราย เพื่อหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.77, 0.83 และ 0.84 ตามลำดับ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ มีผู้ประเมินจำนวน 3 ราย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานวิชาการและผู้วิจัยเป็นผู้ประเมินร่วมกัน กรณีศึกษาแต่ละรายได้รับการประเมินรายละเอียด 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในเดือนมกราคม ครั้งที่ 2 ในเดือนเมษายน-พฤษภาคม และครั้งที่ 3 ในเดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2560 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ การสังเกตชั้นเรียน การสังเกตการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 4 การปรับปรุงกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 3 มาปรับปรุงกระบวนการ สรุปและนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นที่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นที่เลี้ยง

กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นลำดับขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพแก่ครูใหม่อย่างเป็นระบบที่มุ่งเน้นให้ครูใหม่ได้เรียนรู้จากการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยใจที่เปิดกว้างร่วมกับกลุ่มครูใหม่และครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในบริบทการปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียนตามปกติ มีหลักการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูทันทีเมื่อครูใหม่เริ่มปฏิบัติงานและดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นวงจรต่อเนื่องในระยะยาว 2) การพัฒนาวิชาชีพในระบบการทำงานจริงในชั้นเรียน 3) การพัฒนาความสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูใหม่กับพี่เลี้ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและส่วนตน 4) การร่วมมือรวมพลัง ขับเคลื่อนและปรับกระบวนการทำงานด้วยตนเองของครูใหม่ โดยการสนับสนุนส่งเสริมจากพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์สูงกว่า 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอนเพื่อขยายผลและเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่ม การดำเนินงานตามกระบวนการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป็นขั้นที่ครูใหม่และพี่เลี้ยงที่สอนกลุ่มสาระเดียวกันระดับการศึกษาเดียวกันสร้างกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและตั้งเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน มีการเตรียมพี่เลี้ยง และปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนในระยะเริ่มแรกของกระบวนการ เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน มีขั้นตอน 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การนำครูใหม่สร้างทีมงาน มีขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การจับคู่ครูใหม่กับพี่เลี้ยง โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานวิชาการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการการศึกษาที่สังกัดดำเนินการคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด มีความเหมาะสมที่จะเป็นพี่เลี้ยงในกระบวนการ และให้ครูใหม่ได้เลือก

พี่เลี้ยงที่ครูใหม่เห็นว่า สามารถช่วยส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของตนเองแล้วรวมเป็นกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันกลุ่มเดียวกัน

2) **การอบรมพี่เลี้ยง** คือ การสร้างความเข้าใจในแนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการเป็นพี่เลี้ยง ได้แก่ แนวทางในการวางแผนบทเรียนร่วมกัน การสอนและสังเกตชั้นเรียน การสืบสอบผล การสะท้อนคิด และแนวทางในการเป็นพี่เลี้ยงของครูใหม่ เช่น ลักษณะและบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง การใช้ภาษาท่าทางในการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ขั้นที่ 1.2 การปฐมนิเทศครูใหม่ คือ การที่ครูใหม่ได้เรียนรู้และเข้าใจปรัชญาการจัดการศึกษาและบริบทของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันในองค์กร เป้าหมาย แนวทาง และกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงจากผู้บริหารของโรงเรียน การพบปะกับผู้บริหารทำให้ครูใหม่รู้สึกว่าได้รับการให้ความสำคัญ โดยดำเนินการก่อนเปิดปีการศึกษา/ภาคเรียนใหม่

ขั้นที่ 1.3 การตั้งเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน คือ การที่ครูใหม่และพี่เลี้ยงร่วมกันตั้งเป้าหมายของกลุ่ม ร่วมกันกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน โดยดำเนินการก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่/ภาคเรียนใหม่เพื่อเตรียมเข้าสู่วงจรการเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่

การดำเนินงานในระยะที่ 1 ทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ จะดำเนินการปีละ 1 ครั้งในช่วงที่สถานศึกษามีการเปิดรับครูบรรจุใหม่ซึ่งมักเป็นช่วงเริ่มต้นปีการศึกษา

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นขั้นที่ครูใหม่จะได้พัฒนาวิชาชีพผ่านการปฏิบัติงานจริงผ่านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการสอนจริง การสังเกตชั้นเรียน และการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านการสืบสอบและสะท้อนคิด ผ่านวงจรการเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอน เดือนละ 1 ครั้ง การดำเนินงานในระยะนี้มีขั้นตอน 4 ขั้นตอนที่มีลักษณะเป็นวงจร ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การวางแผนบทเรียนและสังเกตชั้นเรียนของพี่เลี้ยง คือ การที่ครูใหม่เรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จากพี่เลี้ยงตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 การเรียนรู้การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของพี่เลี้ยง คือ การที่ครูใหม่ได้เรียนรู้วิธีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จากพี่เลี้ยง เป็นขั้นตอนที่ครูใหม่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ความรู้ในเนื้อหา ศาสตร์การสอน การวัดและประเมินผู้เรียน กลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูใหม่ที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปวางแผนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องต่อไป แนวทางที่พี่เลี้ยงมักใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การให้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น คำอธิบายรายวิชา โครงสร้างรายวิชา และแผนการจัดการเรียนรู้ของพี่เลี้ยง การให้คำชี้แนะถึงขั้นตอนการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.1.2 การสังเกตชั้นเรียนของพี่เลี้ยง คือ การให้ครูใหม่ได้สังเกตชั้นเรียนของพี่เลี้ยงที่ครูใหม่ได้ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้มาก่อนหน้า เพื่อเป็นการเชื่อมโยงความรู้จากแผนการจัดการเรียนรู้สู่การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนจริงอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

2.1.3 การสะท้อนคิดจากการสังเกตชั้นเรียนของพี่เลี้ยงร่วมกัน คือ การที่ครูใหม่ได้อภิปรายสืบสอบผลการจัดการเรียนการสอนของพี่เลี้ยง โดยเชื่อมโยงไปยังแผนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติการสอนจริง เพื่อซักถามและทบทวนความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของการออกแบบการเรียนการสอน

2.1.4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ คือ การที่ครูใหม่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากพี่เลี้ยงมาวิเคราะห์และปรับใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของตน

ขั้นที่ 2.2 การปฏิบัติการสอนและสังเกตชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูใหม่ปฏิบัติการสอนและสมาชิกในกลุ่มพร้อมทั้งพี่เลี้ยงร่วมกันสังเกตชั้นเรียน ประกอบไปด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่

1) การปฏิบัติการสอน คือ กิจกรรมที่ครูใหม่ปฏิบัติการสอนตามที่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งการปฏิบัติการสอนจริงนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเพราะถือเป็นภาระงานหลักของครู

2) การสังเกตชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่กลุ่มครูใหม่และพี่เลี้ยงสังเกตชั้นเรียนของครูใหม่ผู้ปฏิบัติการสอนซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันกลุ่มเดียวกัน และสังเกตชั้นเรียนของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันกลุ่มอื่นที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันแต่ต่างระดับ

การศึกษากัน ผู้สังเกตบันทึกสิ่งที่สังเกตเห็น สิ่งที่เรียนรู้ คำถามต่าง ๆ ในแบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียนและบันทึกภาพเคลื่อนไหวหรือภาพนิ่งเพื่อจะนำไปสู่การสะท้อนคิด

ขั้นที่ 2.3 การสืบสอบผลและสะท้อนคิด คือ การที่ครูใหม่และพี่เลี้ยงนำสิ่งที่ได้รับจากการสังเกตชั้นเรียน ไม่ว่าจะ เป็นปัญหา คำถาม หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการสังเกตชั้นเรียน มาสะท้อนคิดแก่ครูใหม่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันกลุ่มเดียวกัน และกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สอนระดับการศึกษาต่างกัน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

2.3.1 *การสะท้อนคิดโดยครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอน* คือ การที่ครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอนคิด วิเคราะห์ ทบทวนการปฏิบัติการสอนของตน และสะท้อนคิดสิ่งที่ตนเองทำได้ดี สิ่งใดที่ควรปรับปรุง และวิธีการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนในครั้งต่อไป

2.3.2 *การสืบสอบผลโดยพี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียน* คือ การที่ครูใหม่คนอื่น ๆ และพี่เลี้ยงที่ร่วมสังเกตชั้นเรียนซักถามผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนของครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอนโดยการใช้คำถามนำ ซึ่งเป็นประเด็นคำถามที่ครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอนยังไม่ได้สะท้อนคิด หรืออาจจะมองข้ามไป หรือเพื่อให้ครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอนคิดหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการสอนของตนให้ดีขึ้นเพื่อให้ครูใหม่ได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์ ทบทวน การปฏิบัติการสอนของตน และสามารถระบุประเด็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขได้ด้วยตนเองจากการใช้คำถามในการสืบสอบผลการปฏิบัติการสอนของพี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียน

2.3.3 *การสะท้อนคิดโดยพี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียน* คือ การที่ครูใหม่คนอื่น ๆ และพี่เลี้ยงที่สังเกตชั้นเรียน สะท้อนข้อมูลที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนเพื่อให้ครูใหม่ได้เห็นภาพ รับรู้ และเข้าใจข้อคิดเห็นจากมุมมองของพี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียน โดย (1) พี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียนให้ข้อมูลที่ เป็นข้อเท็จจริงและหลักฐานที่แสดงถึงการเรียนรู้/การตอบสนองของผู้เรียนแก่ครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอน และ (2) พี่เลี้ยงและครูใหม่ที่สังเกตชั้นเรียนให้ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติการสอนของครูใหม่ผู้ปฏิบัติการสอน และเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพต่อไป

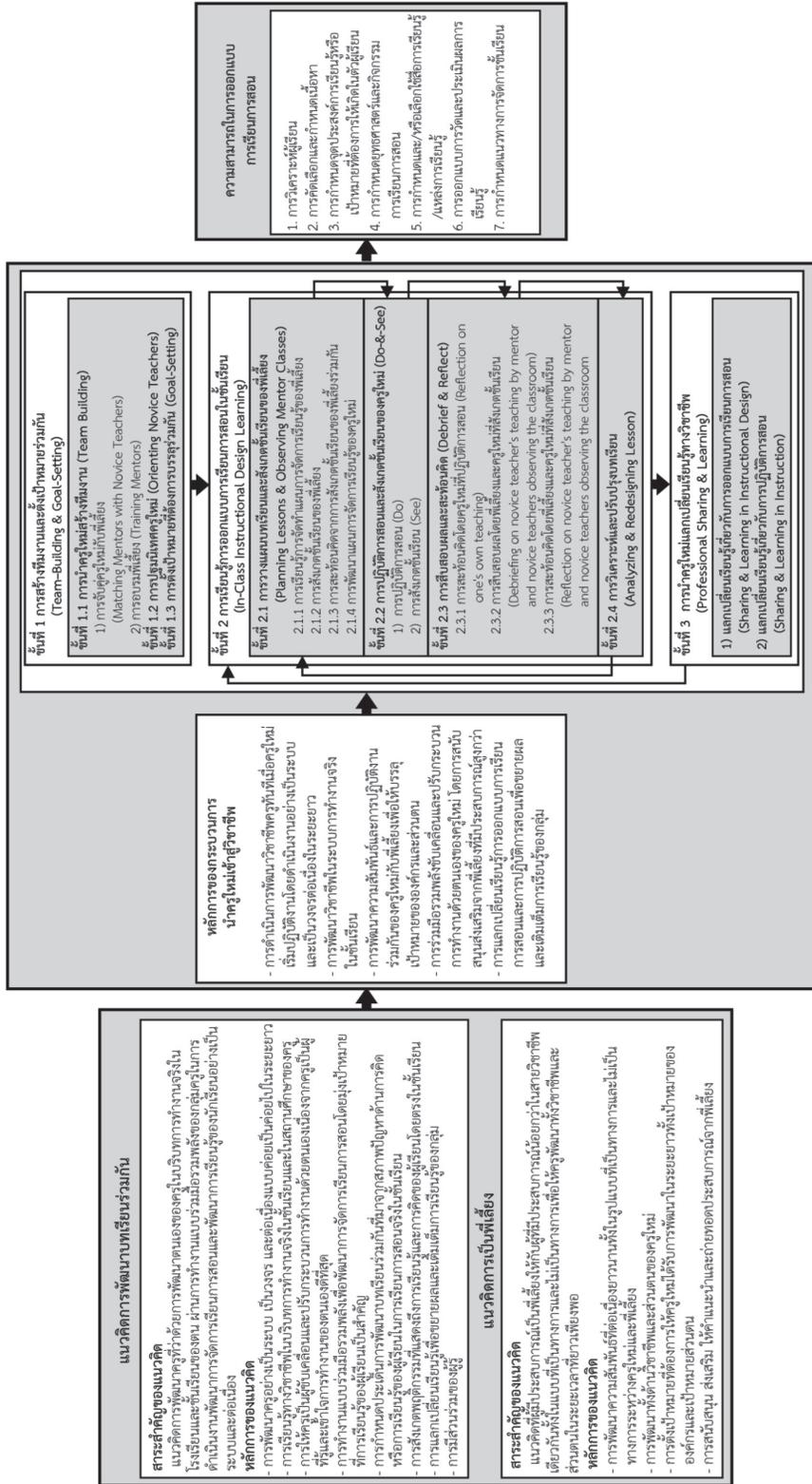
ขั้นที่ 2.4 การวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน ครูใหม่ที่ปฏิบัติการสอนนำประเด็นที่ได้รับการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขจากการสะท้อนคิดมาหาวิธีการในการพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติการสอนของตน

การดำเนินงานในขั้นที่ 2 ตั้งแต่ขั้นที่ 2.1-2.4 นี้มีลักษณะเป็นวงจร ซึ่งครูใหม่ 1 ราย จะดำเนินการตามขั้นตอนในวงจรนี้ เดือนละ 1 วงจรหรือ 1 บทเรียน ดังนั้น ใน 1 ภาค การศึกษาจะสามารถดำเนินการได้ 4 วงจร

ขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นขั้นที่ครูใหม่และพี่เลี้ยงร่วมกัน ถอดบทเรียนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยพี่เลี้ยงและครูใหม่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพและจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 การเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม (ถ้ามี) เพื่อเป็นการเติมเต็ม การเรียนรู้ของกลุ่มและขยายผลสิ่งที่ครูใหม่และพี่เลี้ยงได้เรียนรู้ โดยอาจมี ครูใหญ่ ผู้รู้ หรือ บุคคลภายนอกเข้ามาร่วมด้วยได้ ซึ่งกิจกรรมหลักที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้มี 2 กิจกรรม ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน และ 2) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้จะดำเนินการทุกท้ายภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง ภายหลังจากดำเนินการในขั้นที่ 2 ครบทั้ง 4 วงจรแล้ว

กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพฯ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นฐาน
ร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน



ภาพ 3 กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพฯ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

2. ผลของการดำเนินงานตามกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิด การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากการเปรียบเทียบพัฒนาการของครูใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ทั้ง 8 คน สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ ครั้งที่ 1 ระดับดี ค่าเฉลี่ย 1.87 ครั้งที่ 2 ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 2.38 ครั้งที่ 3 ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 2.56 (เกณฑ์ระดับคุณภาพ 0-0.75 ปรับปรุง 0.76-1.50 พอใช้ 1.51-2.25 ดี 2.26-3.00 ดีมาก) กระบวนการที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ครูใหม่มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ ครูใหม่มีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงจากระดับ พอใช้ 2 คน ระดับดี 5 คน ระดับดีมาก 1 คน ไปเป็นระดับดี 1 คน และระดับดีมาก 7 คน เมื่อพิจารณาพัฒนาการของความสามารถในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้หรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดในตัวผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่ครูใหม่มีพัฒนาการสูงสุด ส่วนองค์ประกอบที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ การกำหนดและ/หรือเลือกใช้สื่อ การเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสังเกตชั้นเรียน การสังเกตกิจกรรม การสะท้อนคิด/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสัมภาษณ์ พบว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคลทำให้ครูใหม่ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเพื่อนำไปออกแบบการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ครูมีการปรับกลยุทธ์และกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชีวิต มาตรฐาน และจุดประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดในตัวผู้เรียน นอกจากนี้ ครูใหม่มีการเลือกใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการออกแบบการประเมินผลที่หลากหลาย ชัดเจนมากขึ้น และสอดคล้องกับความสามารถที่เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ผู้เรียน ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน คำนี้ถึงการจัดการชั้นเรียน การสร้างวินัยและบรรยากาศที่นักเรียน มีความสุขในการทำกิจกรรม

อภิปรายผล

ในการใช้กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่ได้พัฒนาขึ้นพบว่า กระบวนการนี้สามารถช่วยให้ครูใหม่มีพัฒนาการของความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การสอนสูงขึ้นไปในทุกองค์ประกอบ โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ “พี่เลี้ยง” และปัจจัยความสำเร็จของการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการพัฒนาของครูใหม่มีดังนี้

1) พี่เลี้ยงและครูใหม่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน สามารถพูดคุยได้ทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและด้านวิชาชีพ การขอคำปรึกษาจากพี่เลี้ยงจะมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่าเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในครูใหม่

2) พี่เลี้ยงและครูใหม่สอนวิชาเดียวและระดับชั้นเดียวกัน พบว่า ครูใหม่และพี่เลี้ยงที่สอนวิชาเดียวกันและระดับชั้นเดียวกันจะพูดคุยให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับบทเรียนได้ดีกว่าสอนต่างวิชาและต่างระดับชั้น

3) พี่เลี้ยงและครูใหม่มีโต๊ะทำงานอยู่ในห้องเดียวกันจะสร้างโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กันได้ดีกว่าอยู่กันคนละห้อง ซึ่งในการวิจัยนี้พบว่า ครูใหม่และพี่เลี้ยงที่สอนคนละระดับและแยกห้องทำงานกันมีเวลาในการพูดคุยปรึกษากันลดลงอย่างเห็นได้ชัด และมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง

4) พี่เลี้ยงและครูใหม่ (ควร) เป็นเพศเดียวกัน พบว่า ครูใหม่กับพี่เลี้ยงที่ต่างเพศกันอาจไม่สามารถพูดคุยกันในด้านชีวิตส่วนตัวมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอคำปรึกษาจากพี่เลี้ยงมักจะมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่าแบบเป็นทางการ ทำให้ธรรมชาติของการปรึกษาหรือการพูดคุยแตกต่างออกไป กรณีที่พบในงานวิจัยคือ ครูใหม่และพี่เลี้ยงเพศเดียวกันจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกว่าครูใหม่ที่เพศต่างกันแต่มีพี่เลี้ยงคนเดียว

นอกจากนี้ พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ช่วยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของโรงเรียน ได้แก่

1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้บนการปฏิบัติงานจริงและสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของทั้งครูใหม่และพี่เลี้ยง ตลอดจนผู้มีส่วนร่วม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบ 2) วัฒนธรรมแห่งการสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดบทเรียน การตั้งคำถาม การให้ข้อเท็จจริง การวิเคราะห์จากการสังเกตชั้นเรียน ภาพของ

การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง 3) วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือรวมพลัง เป็นวัฒนธรรมแห่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว ทำให้ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างภาพของการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และ 4) วัฒนธรรมแห่งการเป็นพี่เลี้ยง เป็นวัฒนธรรมที่ครูใหม่จะได้รับการพัฒนาทั้งการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคล ผ่านการให้คำปรึกษา ให้คำชี้แนะ และให้การช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง (Lord, Atkinson, & Mitchell, 2008)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่ โดยกำหนดคุณสมบัติของครูใหม่และพี่เลี้ยงให้เหมาะสม วางแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และตั้งทีมงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกระบวนการฯ ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรวางระบบการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องสำหรับกลุ่มครูที่มีอายุงานแตกต่างกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับครูทุกกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในแนวคิดและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มครูใหม่และพี่เลี้ยงได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดสรรเวลา การจัดตารางปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันต้องใช้เวลาในการทำงานตามกระบวนการร่วมกัน

2.2 โรงเรียนที่สนใจนำกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพนี้ไปใช้ ควรศึกษาและทำความเข้าใจบริบทในโรงเรียนของตนเองและนำกระบวนการไปปรับใช้ให้เหมาะสม แต่ทั้งนี้ควรคงไว้ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการที่ครบถ้วนเพื่อประสิทธิภาพของกระบวนการ

2.3 ควรกำหนดให้มีที่ปรึกษาสำหรับพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาครูใหม่ตามกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพตลอดระยะเวลาของกระบวนการและจัดการงานที่เหมาะสมสำหรับพี่เลี้ยง

2.4 ควรมีแบบฟอร์มการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียน และแนวทางการจัดการชั้นเรียนของโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำวิจัยกระบวนการพัฒนาพี่เลี้ยงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ เนื่องจากพี่เลี้ยงเป็นผู้มีบทบาทสูงในการพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ คุณภาพของพี่เลี้ยงส่งผลต่อการพัฒนาทั้งส่วนตนและวิชาชีพของครูใหม่

3.2 จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้การพัฒนาวิชาชีพครูใหม่ประสบความสำเร็จนอกเหนือจากการควบคุมของพี่เลี้ยง เช่น เพศ ประสบการณ์การทำงานของพี่เลี้ยง ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ระดับชั้นที่สอน ฯลฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะมีปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ อีกที่ต้องจึงควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เพิ่มเติม

3.3 การวิจัยในครั้งนี้มุ่งพัฒนาวิชาชีพครูในการออกแบบการเรียนการสอน แต่ยังไม่ได้ศึกษาไปถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ผู้สนใจนำกระบวนการนี้ไปใช้อาจศึกษาพัฒนาการของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนควบคู่กัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ขาริณี ตริวิรัญญู. (2552) การศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study): ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 37(3), 130–149.
- พิณสุตา สิริรังษศรี. (พฤษภาคม, 2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

ภาษาอังกฤษ

- Britton, E. D., Paine, L., & Raizen, S. (2003). *Comprehensive Teacher Induction. System for Early Career Learning*. Dordrencht: Springer Netherlands.
- Clermont, C. P., Borko, H., & Krajcik, J. S. (1994). Comparative study of the pedagogical content knowledge of experienced and novice chemical demonstrators. *Journal of Research in Science Teaching*, 31(4), 419-441.
- Dakwa, L. A. (2016). *Beginning teachers' professional learning as experiential learners in the era of common core: a case study of teacher induction in a California suburban high school district* (Unpublished Doctoral Dissertation). Northeastern University, Massachusetts.
- Dudley, P. (2014). *Lesson study: a handbook*. Retrieved from <http://lessonstudy.co.uk/wp-content/uploads/2012/03/new-handbook-revisedMay19.pdf>
- Government of the Northwest Territories. (2011). *Teacher Induction and Mentorship Program* (8th ed.).
- Hogan, T., & Rabinowitz, M. (2008). *Problem representation in teaching: Inferences from research of expert and novice teachers*. Paper accepted for publication in *Educational Psychologist*.
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1530-1543.
- Jones, V. F., & Jones, L. S. (2013). *Comprehensive classroom management: Creating communities of support and solving problems* (8th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Kessels, C. (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development* (Unpublished Doctoral Dissertation). Leiden University, Netherlands.

- Klein, G., & Hoffman, R. R. (1993). Seeing the invisible: Perceptual-cognitive aspects of expertise. In M. Rabinowitz (Ed.), *Cognitive science foundations of instruction* (pp. 203–226). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lord, P., Atkinson, M., & Mitchell, H. (2008). *Mentoring and coaching for professionals: A study of the research evidence* (Research Report). Slough: National Foundation for Educational Research (NFER).
- Reeves, D. B. (2010). *Transforming professional development into student results*. Alexandria, VA: Association for Curriculum and Development.
- Richardson, J. (2004). Lesson study: Teachers learn how to improve instruction. *Tools for Schools*, 7(4), 1-6.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143–178.