

รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและ
ให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน

Coaching and Mentoring Approaches in Teacher Professional
Development by Using Video for Enhancing
Teaching Competency in Schools

มานิตย์ อาษานอก¹

ชวลิต ชูกำแพง²

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนครูในโรงเรียน มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบจากการศึกษาผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ความคิดเห็น ผลการปฏิบัติ สมรรถนะการสอน การนำเสนอและการถอดบทเรียนของครู และ 3) ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบ จากการสำรวจความเห็นของครู ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง บันทึกถอดบทเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอด้วยการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครู ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้น 4 ระยะ คือ 1) ขั้นวางแผน (Plan) 2) ขั้นดำเนินการพัฒนา (Process for Development) มี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring และระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase 3) ขั้นสรุปและสะท้อนผล (Post and Reflection)

ผลการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมระยะที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 54.26 และในระยะที่ 2 ครูยังขาดความมั่นใจในการสร้างระบบ Coaching and Mentoring การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) มีความกังวลในการสร้างวิดีโอ เนื่องจากขาดทักษะการใช้ไอซีที และมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะนี้ ในระยะที่ 3 หลังการออกติดตามโดยอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูมีความมั่นใจและเจตคติทางบวกในการปฏิบัติมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู และสามารถวางแผนในการนำระบบการสอนงานและให้คำปรึกษาไปใช้ในห้องเรียนได้ และได้มีการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมเพื่อตัดต่อวิดีโอให้สำหรับครูที่มีความต้องการเพิ่มเติม ครูมีการแบ่งปันประสบการณ์การสอน มีภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาสมรรถนะการสอน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอน ในระยะที่ 4 พบว่าสมรรถนะการสอนของครูมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ ทั้งมิติการจัดการห้องเรียน มิติด้านความรู้ มิติด้านวิธีสอน และมิติด้านการวินิจฉัย สามารถนำเสนอผลงานวิดีโอ 63 ผลงาน สะท้อน การพัฒนาสมรรถนะการสอนครู ด้านการสอนแบบกลุ่มร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ การสอนแบบบูรณาการกลุ่มสาระ และการสอนแบบโครงงาน และสะท้อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านความสามารถในการให้เหตุผล (Scientific Literacy) ร้อยละ 71.42 ความสามารถในการอ่าน (Reading Literacy) ร้อยละ 63.49 และความสามารถในการคำนวณ (Mathematical Literacy) ร้อยละ 33.33 และเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาครูมืออาชีพ การสอนงานและให้คำปรึกษา วิดีทัศน์ สมรรถนะการสอน

¹อาจารย์ ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The objectives of Coaching and Mentoring Model based on Teacher Professional Development by Using Video Tape for Enhancing Teacher's Teaching Competency in Schools were: 1) to develop the Model of Teachers' Teaching Competency based on Coaching and Mentoring by using the Video Tape for enhancing the teachers' teaching competency in schools, 2) to study the usage findings in the Model by studying the training accomplishment, opinion, practice performance, teaching competency, presentation and lesson deciphering of school teachers, and 3) to evaluate the activity management in the Model by surveying 100 participant teachers' opinion, under jurisdiction of The Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area1. The instruments using for data collection including: the Test, the Evaluation Form, the Structured Interview, the Record of Lesson Deciphering, Data were analyzed by the Mean, and Standard Deviation. The Content Analysis was performed and presented in descriptive form.

The research findings found that the Model for teacher development consisted of 3 Steps and 4 Phases including: Step 1) Planning, Step 2) Process for Development consisted of 4 Phases including: Phase 1: Training for Coaching and Mentoring, Phase 2: Sharing and Learning Together, Phase 3: Coaching and Mentoring, and Phase 4: Showcase, and Step 3) the Step of Conclusion and Post Reflection.

The findings of teachers' teaching competency development found that 54.26% of teachers obtained knowledge and comprehension in content after the training in Phase 1. In Phase 2, the teachers still lacked of confidence in constructing the Coaching and Mentoring System as well as Professional Learning Community (PLC). They had anxiety in constructing the Video Tape because they lacked of skill in ICT Use, and wanted to participate in the training for developing this skill. In Phase 3, after the following up by University Professors and Supervisors, found that the teachers they had higher confidence and positive attitude towards practice. They had good attitude towards the construction for Professional Learning Community, and were able to make plan in applying the Coaching and Mentoring System in the classroom. In addition, the training for using the program in arranging the Video Tape for teachers who needed to participate in. The teachers shared their teaching experience as well as showed group leadership and shared value and vision in developing their teaching competency. Consequently, the student and teacher obtained development. In Phase 4, found that there was Propriety in teachers' teaching competency in all of 4 dimensions including the classroom management, the knowledge, the teaching method, and the diagnosis. They could present 63 work pieces of Video performance reflecting their teaching competency in cooperative group most. The second order included the integrative teaching of Learning Substance, the project work teaching. They also reflected the students' quality development in Scientific Literacy for 71.42%, Reading Literacy for 63.49%, and Mathematical Literacy for 33.33%. Moreover, the activity management was viewed that it was appropriate in "High" level.

KeyWords: Teacher Development, Coaching and Mentoring, Video, Teaching Competency

บทนำ

ภาพของห้องเรียนขนาดใหญ่ครูที่ยืนสอนหน้าชั้นเรียนคอยบอกให้นักเรียนจดหรือท่องจำสิ่งที่ระหว่างบรรยาย ครูพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการเดินสอดส่องเพื่อดูว่านักเรียนคนใดกำลังทำในสิ่งที่นอกเหนือจากที่สั่ง หรือคอยเรียกนักเรียนให้ตอบคำถามที่ถาม และมุ่งวิเคราะห์ ตรวจสอบว่า อะไรคือความรู้ที่ครูสอนไป นักเรียนสามารถจดจำอะไรได้บ้าง สมรรถนะการสอนของครูเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อในการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์แบบปฏิฐานนิยม (positivism paradigm) ที่มองโลก แบบแยกส่วน (dualism) ลดส่วน (reductionist) และแบบกลไก (mechanistic) ความรู้ของนักเรียนจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้ และการแข่งขันเพื่อรับความรู้หรือทำคะแนนจากครู ครูเป็นผู้ควบคุมปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นแบบ บนลงล่าง (top-down) และความรู้เหล่านั้นสามารถตรวจสอบหรือวัดได้อย่างแม่นยำ (Marshall, 1999)

การสอนของครูจึงมุ่งเป็นผู้ถ่ายทอด ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (teacher centric) มุ่งพัฒนาแบบแยกส่วน (mind-body) และการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (students' academic performance) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและโลกภายนอกห้องเรียน (Wang, 2012) ในขณะที่ปัจจุบันนักเรียนจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการและความเจริญของเครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลความรู้ที่ค้นพบและสร้างขึ้นมีปริมาณมากขึ้นอย่างเท่าทวีคูณ ในลักษณะ Exponential (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553) เราจึงเห็นภาพห้องเรียนที่นักเรียนแสดงความเห็นแย้ง หรือถามคำถามที่นอกเหนือจากที่ครูต้องการ อันเนื่องมาจากการสืบค้นจากเครื่องมือสื่อสาร คอมพิวเตอร์ หรือการท่องอินเทอร์เน็ต การใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ค (social networking) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

กระบวนทัศน์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงควรเปลี่ยนจากกระบวนกรส่งผ่านความรู้จากบนลงล่างสู่การเป็นกระบวนกรเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกและเชื่อมโยงอย่างจริงจัง (mastery learning) สามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ชัดเจน มีความซับซ้อนสูงและมีหลายมิติ มองได้หลายมุม และต้องค้ความรู้ที่เป็นข้อสรุปร่วมกัน (co-construction of knowledge and meaning making) สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์และปฏิบัติได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและการทำงาน สมรรถนะการสอนของครูจึงต้องมีความสามารถในการร่วมกับผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับ ความถนัด แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ตลอดจนความคิด และสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนรายบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนกรเรียนรู้ที่มีพลังและกลับด้านจากล่างขึ้นบน (bottom-up) (Bentley, 1998; สถาบันคลังสมองของชาติ, 2556)

ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องแสวงหานวัตกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และกระบวนทัศน์การทำงานร่วมกันของครูและนักเรียน (collaborative approach, participatory paradigm) (Heron & Reason, 1997; Deakin-Crick, 2010) เป็นกรเรียนรู้ร่วมกันที่มีพลัง (learning power) ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้การเข้าถึงข้อมูลทำได้อย่างรวดเร็ว จากการศึกษาผลการวิจัยของ Anghel & Voicu (2013) Wang (2012) Vogt & Rogalla (2009) พบว่าการพัฒนาครูตามแนวคิดกรสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ในการพัฒนาทำให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (changing and learning) มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) มีวิจรณ์ญาณและความอยากรู้อยากเห็น (critical curiosity) การทำงานที่มีความหมายต่อเด็ก (meaning making) รู้จักเลือกใช้กลยุทธ์ (strategic awareness) มีความสัมพันธ์ (learning relationship) และมีความยืดหยุ่น (resilience) มีความสามารถในการปรับใช้สมรรถนะต่างๆ (Adaptive Teaching Competency) ดังนั้น การพัฒนาครูเพื่อสร้างครูมืออาชีพตามแนวคิดกรสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จึงเป็นวิธีการในการพัฒนาครูที่มีความสามารถในการสอนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์และจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะ ให้เป็นครูดี มีคุณภาพ คุณธรรม ได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายโดยใช้

กระบวนการการสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ในระหว่างที่ครูปฏิบัติการสอน และให้มีการ ออกแบบระบบสนับสนุนในรูปแบบการสอนงาน (coaching) และให้คำปรึกษา (mentoring) โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ด้านการอ่าน (reading literacy) ด้านจำนวน (numeracy literacy) และการให้เหตุผล (reasoning ability) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบัน อุดมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ร่วมกันสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยความร่วมมือของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงได้ร่วมกันศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคู่มืออาชีพตามแนวคิดการสอนงานและให้คำปรึกษา โดยใช้วิธีทัศน์ที่ ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

กรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical background)

1. การพัฒนาคู่มืออาชีพ (Teacher professional development)

แนวทางการพัฒนาคู่มืออาชีพในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา (2000-2010) จากการศึกษาและสังเคราะห์บทความในวารสาร Teaching and Teacher Education จำนวน 111 ฉบับ ในฐานข้อมูล Scopus ของ Avalos (2011) พบว่า นักวิชาการ ได้นำกระบวนการในพัฒนาคู่มืออาชีพมาใช้ จำแนกได้ 3 กระบวนการ คือ 1) ใช้การสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ (Reflection processes) เพื่อศึกษาว่าครูเกิดการเรียนรู้อย่างไร จากการวิเคราะห์ความต้องการ ปัญหา กระบวนการที่ ต้องเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น 2) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Tools as learning instruments) ด้วยการใช่วิทัศน์ทั้ง online และ offline เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษารายกรณีและนำไปสู่การอภิปรายและวิเคราะห์ ประเด็นที่พบที่นำไปสู่การพัฒนาครู 3) ใช้การสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนา สมรรถนะการสอนของครู ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการศึกษา Avalos มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบรูปแบบการ พัฒนาคู่มือทั้ง 3 กระบวนการด้วย

2. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning communities: PLC)

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning communities: PLCs) เป็นหลักการสำคัญสำหรับ พัฒนางค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแสวงหาความรู้ ด้วยการร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์สะท้อน และลงความเห็น ในระหว่างการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง ในฐานะบุคลากรสถานศึกษาและนักวิจัยที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม โดยมีบรรลุปเป้าหมายและสิ่งผล เลิศในงานของสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) จากการศึกษาผลการวิจัยชี้ว่า หน่วยงานการศึกษาที่นำแนวคิด PLC ไปใช้ ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีพลังทั้งต่อนักวิชาการ และบุคลากรสนับสนุน และเป็นกลยุทธ์สำคัญของโรงเรียนหรือสถาบันในการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน (Vescio, Ross & Adams, 2008) Hipp & Huffman (2003) ได้ศึกษาแนวทางการประเมิน องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียน และได้ปรับปรุงจากผลการศึกษา ของ Hord (1997) พบว่า มีองค์ประกอบ สำคัญคือ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลัก ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็น ผู้นำในทีม 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา ที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการ เรียนการสอน 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึงการ ที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน 4) แบ่งปัน ประสบการณ์ (Shared personal practice) หมายถึงการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยม และสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติ งานของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions) หมายถึงการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริจใจ ยืดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนา เป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของของบุคลากรกับคนอื่นๆ ระบบการสื่อสาร และ เวลา สถานที่ สำหรับ การพบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินรูปแบบต่อไป

3. วิธีการสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring Approaches)

การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้วยการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Kilburg, 1996; Nowack, 2003) ซึ่งไม่ได้หมายรวมถึงการสอน หรือการติวให้ความรู้ แต่เป็นกิจกรรมการพัฒนาด้วยกลวิธีที่ซับซ้อน ผ่านการสอนงานบนพื้นฐานความรู้ความสามารถที่มีอยู่ของบุคลากร มุ่งพัฒนาทักษะหรือความสามารถเฉพาะด้าน ตามช่วงระยะเวลาไม่นาน ส่วนการให้คำปรึกษา (Mentoring) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรผ่านการให้คำปรึกษาของผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลผู้ที่มีความสามารถในด้านที่ต้องการพัฒนา ซึ่งใช้เป็นแหล่งทรัพยากรบุคคลในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และให้คำปรึกษา (Anghel & Voicu, 2013)

การสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาการสอนงานและให้คำปรึกษาร่วมกัน และเลือกใช้วิธีการสอนงานและให้คำปรึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสอนครู (Devine, Meyers & Houssemand, 2013) 3 วิธี คือ 1) การสอนงานที่มุ่งหาทางแก้ปัญหา (Solution-focused coaching) หมายถึงวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษา ที่มุ่งพัฒนาความเข้มแข็งและความยั่งยืนในโรงเรียน ด้วยการเสริมพลังอำนาจ (empowers) ให้กับผู้รับการสอนงานเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาและการพัฒนาด้วยตนเอง 2) การสอนงานสำหรับผู้บริหาร (Executive coaching) หมายถึง การสอนงานและให้คำปรึกษาสำหรับผู้บริหารให้สามารถนำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาครู และ 3) การจับคู่สอนงาน (Peer coaching) หมายถึง การสอนงานและให้คำปรึกษาของครูในโรงเรียน ด้วยการสังเกตการสอน การสนทนาและสะท้อนความเห็น ตลอดจนการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน

4. การใช้วีดิทัศน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนครู (Effective video use in teaching competency development)

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี (technological revolution) เป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือและมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาทุกระดับ กรอบแนวคิดเรื่อง การศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21st century education) สมรรถนะ “การรู้เรื่องสื่อ” (media literacy) เป็นสมรรถนะหลักที่กำหนดไว้เป็นแนวทางเพื่อให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะของตนและนักเรียน ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการเข้าถึง (access) การวิเคราะห์ (analyze) การประเมิน (evaluate) และการสร้างสรรค์ (create messages) สารสนเทศในรูปแบบสื่อดิจิทัลจากข้อความสู่ภาพเคลื่อนไหว (video) บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรับรู้ข่าวสารสารสนเทศ การแสดงความคิดเห็นและมุมมองตน ในสังคมประชาธิปไตย (Thoman & Jolls, 2005) ครูสามารถนำวีดิทัศน์มาใช้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (learning tools) เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ การสะท้อนความคิด หลังการชมนอกจากนั้นยังสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกหัดครู (teacher training) หรือสอนงานครู (teacher coaching) ในการพัฒนากลยุทธ์การสอนต่างๆ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนเป็นสำคัญ และยกระดับการเรียนการสอนครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Masats & Dooly, 2011)

การใช้วีดิทัศน์เพื่อพัฒนาการสอนของครู (teacher education) จัดได้เป็น 3 กลุ่ม (Masats & Dooly, 2011) คือ 1) กลุ่มที่ใช้วีดิทัศน์เป็นสื่อสร้างความเข้าใจ (video-viewing) คือกลุ่มที่ครูใช้วีดิทัศน์เป็นเครื่องมือจัดการเรียนการสอนโดยใช้เป็นสื่อสร้างความสนใจของผู้เรียน หรือใช้เป็นสื่อในการอภิปรายหรือการทำกิจกรรม 2) กลุ่มที่ใช้วีดิทัศน์เพื่อเป็นแบบ (video-modeling) คือกลุ่มที่ครูใช้วีดิทัศน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมเฉพาะ โดยใช้วีดิทัศน์เป็นต้นแบบ และ 3) กลุ่มที่ใช้วีดิทัศน์เพื่อเป็นเครื่องมือสอนงาน (video-coaching) คือกลุ่มที่ใช้วีดิทัศน์เพื่อเป็นเครื่องมือบันทึกกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับนักเรียนเองและนำไปสู่การอภิปรายในกลุ่มเพื่อพัฒนาผลผลการเรียนรู้

แต่ในกระบวนการทัศนศึกษาที่เปลี่ยนไป การใช้วิดีโอทัศนควรใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีความหมาย (meaningful learning) และควรใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมกันสร้างความรู้ ระหว่างครูและนักเรียน (co-construction knowledge) ในการวิจัยนี้จึงได้ออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนครู โดยประยุกต์แนวคิดการใช้วิดีโอทัศนเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูโดยบูรณาการทั้ง 3 รูปแบบ และกำหนดให้ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างวิดีโอทัศน (video-making) เพื่อใช้วิดีโอทัศนเป็นเครื่องมือสะท้อนกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความหมายร่วมกัน สร้างความรู้ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูและการร่วมกันเรียนรู้ของนักเรียน ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

5. สมรรถนะการสอนครู (Teaching Competency)

บุคลากรครูมีบทบาทและหน้าที่สำคัญหลายอย่างในโรงเรียน โดยเฉพาะภาระกิจในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นงานสลับซับซ้อนในห้องเรียน การสอนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และจะต้องอาศัยทักษะและสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกัน ของผู้เรียน ผู้สอนจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการปรับประยุกต์ใช้ สมรรถนะ (Adaptive Teaching Competency) ได้อย่างแตกต่าง เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือสไตล์การสอนของตน ใน 4 มิติ คือ 1) มิติด้านความรู้เนื้อหา (subject knowledge) หมายถึงสมรรถนะการเตรียมการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะสอน ตลอดจนการเฝ้าติดตามกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) มิติด้านการวินิจฉัย (diagnosis) หมายถึงสมรรถนะในการตัดสินใจจัดหลักสูตรการเรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียน 3) มิติด้านวิธีสอน (teaching methods) หมายถึงสมรรถนะในการเลือกใช้กลยุทธ์หรือ วิธีการสอน ที่เหมาะสม ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ของผู้เรียนรายบุคคล และการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา (active learning) 4) มิติด้านการจัดการห้องเรียน (classroom management) หมายถึงสมรรถนะการจัดการห้องเรียนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตาม วัตถุประสงค์ หลักสูตร และวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ (Vogt & Rogalla, 2009)

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอทัศนที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอทัศนที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน
3. เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอทัศน ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระยะเวลาในการพัฒนา (Research Design) ในการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูคณะผู้วิจัยประกอบด้วย คณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ร่วมกับศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ได้ประชุมวางแผนร่วมกัน และแบ่งระยะการพัฒนาออกเป็น 3 ชั้น โดยดำเนินการพัฒนา 4 ระยะ รวมใช้เวลาทั้งสิ้น 6 เดือน ในแต่ละชั้นและแต่ละระยะกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาดังนี้

1) ชั้นวางแผน (Plan) เป็นขั้นเตรียมทีมดำเนินการพัฒนา กำหนดคณะทำงาน ประกอบด้วย อาจารย์ และศึกษานิเทศก์ ด้วยการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนา และกำหนดงบประมาณ และวันเวลาในการประเมิน การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และสรุปและสะท้อนผล

2) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา (Process for Development) มี 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจของครูในเนื้อหาที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการสอน ครู โดยใช้วิดีโอทัศนประกอบการฝึกอบรม (video-viewing) ด้วยเนื้อหา 4 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) เทคนิคและวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษา

(Coaching and Mentoring) การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู (Professional Learning Communities: PLC)
 2) เทคนิค/วิธีสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning ability 4) การพัฒนาวิดีโอทัศน์เพื่อเป็นเครื่องมือสอนงาน (video-coaching) ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 2 วัน ในเดือน มิถุนายน 2556

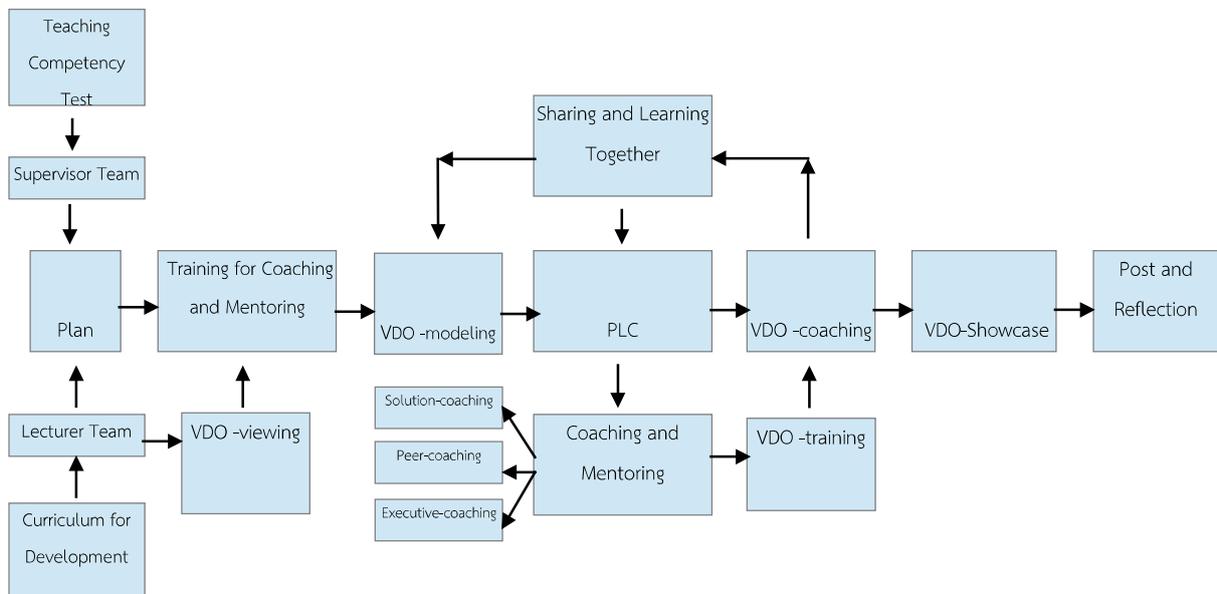
ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู (PLCs) ในโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สภาปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูในโรงเรียนค้นหา และนำเสนอวิดีโอทัศน์การสอนที่เป็นแบบ (Video-modeling) ของครูในโรงเรียน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัย และศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมวง PLCsแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระยะเวลาในดำเนินกิจกรรม 30 วัน ในเดือนกรกฎาคม 2556

ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring มีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามการใช้กระบวนการสอนงานและให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนครูในโรงเรียน ผ่านการออกแบบและผลิวิดีโอทัศน์เพื่อสอนงาน (video-coaching) โดยออกนิเทศ ติดตามร่วมกันระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัย และศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา และจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะการผลิตวิดีโอทัศน์ สำหรับครูที่มีความต้องการ ระยะเวลาในดำเนินกิจกรรม 30 วัน ในเดือน สิงหาคม 2556

ระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดเวทีนำเสนอผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning ability ของครูผ่านการนำเสนอด้วยวิดีโอทัศน์เพื่อสอนงาน (video-coaching) และประเมินโครงการระยะเวลาในดำเนินกิจกรรม1 วัน ในเดือนกันยายน 2556

3) ขั้นสรุปและสะท้อนผล (Post and Refection) เป็นขั้นการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการ พัฒนาระหว่างคณะทำงานระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา ผลจากการดำเนินการ จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาต่อไป

Developing in School



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีโอทัศน์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะ การสอนของครูในโรงเรียน

2. การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล (Data collection and analysis) ในการจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาสมรรถนะการสอนครู ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือตามระยะการจัดกิจกรรม และจัดการกระทำ ด้วยการจัดระบบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 1 การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เครื่องมือ/ค่าสถิติ	ตัวชี้วัด
ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching	ประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ของครู	- แบบประเมินหลังการฝึกอบรมวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมครู
ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together	ศึกษาความคิดเห็นของครูในการนำความรู้ไปใช้	- แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนา	ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้
ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring	นิเทศ ติดตามการพัฒนาสมรรถนะ การสอนครู	- แบบประเมินการสร้างวง PLC วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase	ประเมินสมรรถนะ การสอนครู ประเมินโครงการ	- แบบประเมินสมรรถนะการสอนครู - แบบประเมินผลงาน - แบบประเมินโครงการ - บันทึกถอดบทเรียน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอด้วยการพรรณนา วิเคราะห์ เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	-ครูมีสมรรถนะการสอนสูงขึ้น - ผลงานนำเสนอและการถอดบทเรียนสะท้อนการพัฒนาสมรรถนะการสอน และคุณภาพผู้เรียน - การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน แบบสอบถามชนิดมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีการปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายความว่ามีความเหมาะสม/มีการปฏิบัติมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายความว่ามีความเหมาะสม/มีการปฏิบัติปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายความว่ามีความเหมาะสม/มีการปฏิบัติน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายความว่ามีความเหมาะสม/มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครู เป็นรูปแบบที่อาศัยหลักการเสริมพลังอำนาจ ให้ครูได้ลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนด้วยตนเอง โดยมีโค้ชสนับสนุน และการใช้วิถีทัศน์เข้าช่วย รูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 3 ชั้น 4 ระยะ คือ 1) ชั้นวางแผน (Plan) 2) ชั้นดำเนินการพัฒนา (Process for Development) มี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring และ ระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase 3) ชั้นสรุปและสะท้อนผล (Post and Reflection) (ภาพประกอบ 1)

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูพบว่า นำเสนอตามระยะของกิจกรรม ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring จากการทดสอบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมทันที จากคะแนนเต็ม 15 คะแนนของผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน พบว่า ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 8.14 คิดเป็น ร้อยละ 54.26

2.2 ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together จากการศึกษาความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่ร่วมโครงการ พบว่า ในโรงเรียนยังขาดความมั่นใจในการสร้างระบบ Coaching and Mentoring การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) โดยเข้าใจว่าเป็นโครงการที่เน้นการสร้างวิถีทัศน์ และมีความกังวลในการสร้างวิถีทัศน์ เนื่องจากขาดทักษะการใช้ไอซีที และมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะนี้ ในส่วนการพัฒนาสมรรถนะการสอนพบว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับปานกลาง หลังการออกติดตามโดยอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูมีความมั่นใจและเจตคติทางบวกในการปฏิบัติมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู และสามารถวางแผนในการนำระบบการสอนงานและให้คำปรึกษาไปใช้ในห้องเรียนได้

2.3 ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring จากการติดตามและการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) ในโรงเรียน พบว่า ครูที่ร่วมโครงการมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะการแบ่งปันประสบการณ์การสอน รองลงมาคือ การมีภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ และการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ในโรงเรียน รายละเอียดปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC)

รายการประเมิน	เฉลี่ย	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and Shared Leadership)		
1) ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม	3.9	มีการปฏิบัติมาก
2) กระจายอำนาจ มอบความรับผิดชอบ	3.91	มีการปฏิบัติมาก
3) ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจและส่งเสริมการนำในทีม	3.77	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.86	มีการปฏิบัติมาก
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and Vision)		
1) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.77	มีการปฏิบัติมาก
2) ร่วมกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.61	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.69	มีการปฏิบัติมาก

ตาราง 2 ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลี่ย	ความหมาย
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective Learning and Application of Learning)		
1) ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน	3.61	มีการปฏิบัติมาก
2) ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	3.55	มีการปฏิบัติมาก
3) ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะ กลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาและนำไปปฏิบัติ	3.71	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.62	มีการปฏิบัติมาก
4. แบ่งปันประสบการณ์การสอน (Shared Personal Practice)		
1) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยเยี่ยมห้องเรียน สังเกตการสอน	3.91	มีการปฏิบัติมาก
2) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน การทำงาน	3.98	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.94	มีการปฏิบัติมาก
5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive Conditions)		
1) รักษาสัมพันธ์ภาพ (collegial relationships) ด้วยการให้เกียรติ เคารพ จริงใจ	3.53	มีการปฏิบัติมาก
2) ใช้จิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร	3.34	มีการปฏิบัติปานกลาง
3) มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	3.4	มีการปฏิบัติปานกลาง
เฉลี่ย	3.42	มีการปฏิบัติปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.65	มีการปฏิบัติมาก

2.4 ระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase

2.4.1 ผลการประเมินสมรรถนะการสอนครู จากการประเมินสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนพบว่า โดยเฉลี่ยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วยมิติการจัดการห้องเรียน มิติด้านความรู้ มิติด้านวิธีสอน และมิติด้านการวินิจฉัย ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการประเมินสมรรถนะการสอนครูทั้ง 4 มิติ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. มิติด้านความรู้ (Subject Knowledge) มีความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน การติดตามกระบวนการเรียนรู้		
1) ภาษาไทย	4.5	เหมาะสมมากที่สุด
2) คณิตศาสตร์	4.4	เหมาะสมมาก
3) วิทยาศาสตร์	4.9	เหมาะสมมากที่สุด
4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.6	เหมาะสมมากที่สุด
5) ภาษาต่างประเทศ	5	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.68	เหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 3 ผลการประเมินสมรรถนะการสอนครูทั้ง 4 มิติ (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
2. มิติด้านการวินิจฉัย (Diagnosis) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรและบริบท		
1) การจัดทำแผนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ	4.64	เหมาะสมมากที่สุด
2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาและผู้เรียน	4.64	เหมาะสมมากที่สุด
3) การจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายเหมาะสมกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาและผู้เรียน	4.62	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	เหมาะสมมากที่สุด
3. มิติด้านวิธีสอน (Teaching Methods) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง มีชีวิตชีวา เพื่อให้ผู้เรียนทำเป็นคิดเป็น และแก้ปัญหาได้	4.66	เหมาะสมมากที่สุด
2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ	4.6	เหมาะสมมากที่สุด
3) การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.77	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	เหมาะสมมากที่สุด
4. มิติด้านการจัดการห้องเรียน (Classroom Management) มีความสามารถในการจัดการและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้		
1) การจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พูดคุยโต้ตอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียน	4.72	เหมาะสมมากที่สุด
2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.79	เหมาะสมมากที่สุด
3) การจัดมุมประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้นักเรียน	4.75	เหมาะสมมากที่สุด
4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข	4.75	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.75	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.86	เหมาะสมมากที่สุด

2.4.2 ผลงานนำเสนอสะท้อนการพัฒนาสมรรถนะการสอนและคุณภาพผู้เรียน

1) การพัฒนาสมรรถนะการสอน การวิเคราะห์ผลงานจากการนำเสนอ ในระยะที่ 4 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในมิติด้านวิธีสอน (Teaching Methods) จากวิดีโอ 63 ผลงาน สมรรถนะการสอนครูสามารถจำแนกเป็น การสอนแบบกลุ่มร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 49.21 รองลงมา คือ การสอนแบบบูรณาการกลุ่มสาระ คิดเป็นร้อยละ 41.27 และการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 34.92 ตามลำดับ

2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จากวิดีโอ 36 ผลงานพบว่า วิดีทัศน์สามารถจำแนกเป็นการพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผล (Scientific Literacy) 45 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 71.42 รองลงมาคือ ความสามารถในการอ่าน (Reading Literacy) 40 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 63.49 และความสามารถในการคำนวณ (Mathematical Literacy) 21 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33

3. ผลการประเมินโครงการโดยรวมการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ และเห็นว่าการจัดกิจกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดกิจกรรม กิจกรรมโดยรวมของการจัดโครงการ ฯ ตั้งแต่ระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 มีความเหมาะสมมาก

อภิปรายผล

1. รูปแบบที่พัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดิทัศน์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน เป็นรูปแบบที่อาศัยหลักการเสริมพลังอำนาจ ให้ครูได้ลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนด้วยตนเอง โดยมีโค้ชสนับสนุน และการใช้วิดิทัศน์เข้าช่วย รูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้น 4 ระยะ คือ 1) ขั้นวางแผน (Plan) 2) ขั้นตอนการพัฒนา (Process for Development) มี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring และระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase 3) ขั้นสรุปและสะท้อนผล (Post and Reflection) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ซึ่งมาจากการมีชุมชนที่เข้มแข็งชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงฤช ไตรยวงศ์ (2553) ที่พบว่าการพัฒนาความเข้มแข็งของครู ต้องมีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศ การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” ตลอดทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ง่ายและสะดวก เข้ามาช่วยสะท้อนการเรียนการสอน ช่วยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูพบว่า ในระยะที่ 1 จากการทดสอบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมทันที จากคะแนนเต็ม 15 คะแนนของผู้เข้าฝึกอบรมจำนวน 100 คน พบว่า ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 8.14 คิดเป็น จากคะแนนเต็ม 15 คิดเป็นร้อยละ 54.26 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมในระยะเวลา 2 วัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะการใช้ไอซีที โดยเฉพาะทักษะการพัฒนา วิดิทัศน์เพื่อสอนงานนั้น ยังไม่เพียงพอ อาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องออกติดตามเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ความมั่นใจ ตลอดจนควรมีการอบรมทักษะการใช้และผลิวิดิทัศน์เพิ่มเติม

ในระยะที่ 2-3จากการศึกษาความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่ร่วมโครงการ พบว่า ในโรงเรียนยังขาดความมั่นใจ ในการสร้างระบบ Coaching and Mentoring การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) โดยเข้าใจว่าเป็นโครงการที่เน้นการสร้างวิดิทัศน์ และมีความกังวลในการสร้างวิดิทัศน์ เนื่องจากขาดทักษะการใช้ไอซีที และมีความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะนี้ ในส่วนการพัฒนาสมรรถนะการสอนพบว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับปานกลาง หลังการออกติดตามโดยอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูมีความมั่นใจ และเจตคติทางบวกในการปฏิบัติมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู และสามารถวางแผนในการนำระบบ การสอนงานและให้คำปรึกษาไปใช้ในห้องเรียนได้ และได้มีการกำหนดวันฝึกอบรมการใช้โปรแกรมเพื่อตัดต่อวิดิทัศน์ให้ สำหรับครูที่มีความต้องการ และจากการติดตามและการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) ในโรงเรียน ระยะที่ 3 พบว่า ครูที่ร่วมโครงการมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการแบ่งปันประสบการณ์การสอน และมีภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาสมรรถนะการสอน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vescio, Ross & Adams (2008) ซึ่งสรุปว่าการนำแนวคิด PLC ไปใช้ ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีพลัง และเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน ระยะที่ 4 จากการประเมินสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนพบว่า

โดยเฉลี่ยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ ทั้งมิติการจัดการห้องเรียน มิติด้านความรู้ มิติด้านวิธีสอน และมิติด้านการวิจัย ตามลำดับ และการวิเคราะห์ผลงานจากการนำเสนอ จากวิดิทัศน์ 63 ผลงาน พบว่าวิดิทัศน์สะท้อนสมรรถนะการสอนครู ด้านการสอนแบบกลุ่มร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ การสอนแบบบูรณาการกลุ่มสาระ และการสอนแบบโครงงานเป็นฐานและสะท้อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในด้านความสามารถในการให้เหตุผล (Scientific Literacy) ถึงร้อยละ 71.42 รองลงมาคือ ความสามารถในการอ่าน (Reading Literacy) คิดเป็นร้อยละ 63.49 และความสามารถในการคำนวณ (Mathematical Literacy) คิดเป็นร้อยละ 33.33 แสดงให้เห็นว่าคุณครูได้พยายามในสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับนักเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งได้มาจากจำนวนชิ้นงานที่นำเสนอ และการจัดกิจกรรมสามารถพัฒนาสมรรถนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของคุณครูได้และทำให้การยกระดับคุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบในการพัฒนาสมรรถนะการสอนครู ของ Avalos (2011)

3. ครูมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดนี้เพราะโครงการดังกล่าวได้ผ่านการออกแบบและวางแผนร่วมกัน ระหว่างทีมโค้ช ทีมศึกษานิเทศก์ และตัวแทนครู ซึ่งอาศัยความยืดหยุ่นและเน้นความสัมพันธ์ของทีมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อาศัยการสะท้อนการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้ง หลังสิ้นสุดกิจกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่ว่าชุมชนที่จะเปลี่ยนแปลงหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Hord (1997) พบว่า มืองค์ประกอบสำคัญคือ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็น เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา ที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึงการที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน 4) แบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) หมายถึงการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยม และสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions) หมายถึงการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้ที่มีวิจารณ์ญาณ และการพัฒนา เป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของของบุคลากรกับคนอื่นๆ ระบบการสื่อสาร และ เวลา สถานที่ สำหรับ การพบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูฯ พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ในการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีกระบวนการติดตาม ให้คำแนะนำ เช่นเดียวกับที่ดำเนินการในกิจกรรมนี้
- 2) ครูยังขาดทักษะการใช้ไอซีทีโดยเฉพาะการตัดต่อวิดิทัศน์ และขาดความมั่นใจ และเชื่อว่า นักเรียนไม่มีสมรรถนะการใช้ไอซีทีด้วย ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้ สร้างความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน และควรมีการฝึกอบรมสำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนาสมรรถนะการใช้ไอซีทีเพิ่มเติม

กิตกรรมประกาศ (Acknowledgement)

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ร่วมจัดกิจกรรมอย่างเข้มแข็ง และขอขอบคุณ หน่วยงานทั้งสองที่สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการสอนครูครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2556). *การเปลี่ยนโฉมวิชาการ Course Redesign* บทสรุปจากการสัมมนาทางวิชาการ 2553-2555 มหาวิทยาลัยไทยบนเวทีโลก ครั้งที่ 16 28-30 พฤศจิกายน 2555.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”* ใน สุดาพร ลักษณะียนาวิน (บรรณาธิการ). 2553. การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรวงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย : การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา*. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมีเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- Anghel, A. & Voicu, C. (2013). *Coaching and mentoring in bachelor's degree programs for Social Workers and Teachers*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 92 (2013) 36-40.
- Avalos, B. (2011). *Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years*. Teaching and Teacher Education, 27(2011), 10-20.
- Bentley, T. (1998). *Learning beyond the classroom: Education for a changing world*. London : Routledge.
- Deakin-Crick, R. (2010). *Assessment in schools-dispositons*, in P. Peterson, E. Baker & B. McGaw (eds.), International encyclopedia of education (vol. 3), pp. 181-188. Oxford: Elsevier.
- Devine, M., Meyers, R. & Houssemand, C. (2013). *How can coaching make a positive impact within educational settings?*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 93 (2013) 1382-1389.
- Heron, J. & Reason, P. (1997). *A participatory inquiry paradigm*. *Qualitative Inquiry*, 3(3), 274-294.
- Hipp, K. & Huffman, J. (2003). *Professional learning communities: assessment—development—effects*. Paper presented at the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia, January 5-8.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: “ What are they are and why are they important ”* Issues About Change, 6(1), Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory, 1-8.
- Kilburg, R. R. (1996). *Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching*, Consulting Psychology Journal: Practice & Research, 48, 134-144.
- Marshall, S. (1999). *Principles for the new story of learning*. New Horizons for Learning Online Journal, 6(1), March.
- Masats, D., & Dooly, M. (2011). *Rethinking the use of video in teacher education: A holistic approach*. Teaching and Teacher Education, 27(2011), 1051-1162.
- Nowack, K. M. (2003). *Executive coaching: fad or future?*. California Psychologist, 36(4), 16-17.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Double-day, New York, NY: MCB UP Ltd
- Sergiovanni, Thomas J. (1994). *Building Community in Schools*. San Francisco : Josey - Bass Press
- Thoman, E., & Jolls, T. (2005). *Media literacy education: lessons from the center for media literacy*. In G. Schwartz, & P. U. Brown (Eds.). Media literacy: Transforming curriculum and teaching, Vol 104. (pp. 180-205). Malden, MA: National Society for the Study of Education.

- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). *Professional learning communities, leadership, and student learning*. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 35,20.
- Vescio,V., Ross, D., & Adams, A. (2008). *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*. *Teaching and Teacher Education*, 24(2008), 80-91.
- Vogt, F. & Rogalla, M. (2009). *Developing adaptive teaching competency through coaching*. *Teaching and Teacher Education*, 25(2009), 1051-1060.
- Wang, Q. (2012). *Coaching for learning: exploring coaching psychology in enquiry-based learning and development of learning power in secondary education*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 69 (2012) 177-186.