

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา*

THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY THROUGH
COACHING AND MENTORING FOR PRIMARY TEACHERS

สุพรรณิการ์ สุทธหลวง

Suphanniga Suttaluang

มนสิข ลิทธิสมบุญ

Monasit Sittisomboon

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University, Thailand

E-mail: kosut158@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาที่ประสงค์เข้าร่วมหลักสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร 3) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) แบบประเมินหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรม ควรเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการรู้ ทักทาย และคุณลักษณะ ตามสมรรถนะครู เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำ 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) สมรรถนะ 3) โครงสร้างและเนื้อหา 4) แนวทางการพัฒนา 5) ทรัพยากร 6) การวัดและประเมินผล โดยมีคุณภาพของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษานำร่องใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครู 6 สมรรถนะ พบว่าครูมีสมรรถนะ

* Received 19 June 2022; Revised 27 June 2022; Accepted 29 June 2022



การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลังเข้าร่วมการฝึกอบรมพบว่าครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ผลการประเมินความคิดเห็นต่อหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อ หลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: หลักสูตรเสริมฝึกอบรม, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

Abstract

The objectives of this research article were to 1) Study the basic information for the training curriculum 2) Construct and examine the quality of training curriculum, 3) Implement training curriculum and 4) Evaluate training curriculum. The target group for research study consisted of 35 primary teachers in Nan Primary Service Area Office 2, who attended to participate in this study. The research instruments were: 1) the prototype of training curriculum 2) the appropriateness of training curriculum assessment 3) the Active Learning Management Competency assessment and 4) the training curriculum assessment. The statistics for analysis data were percentage, mean, standard deviation and t-test for Dependent Sample Group. The results were as follows: 1) The basic information for the training curriculum were the techniques to enhance the knowledge skill and attribute in active learning management competency through coaching and mentoring. The coach and mentor supported and guideline the teaching method. 2) The result of construct and examine the quality of training curriculum that there were 6 elements of curriculum 1) purpose 2) competency 3) structure and content 4) step of training 5) resources 6) The evaluation and assessment. The pilot study founded that teacher had active learning management competency higher than the criterion at 75 percentages 3) After to imply the training curriculum founded that the teachers had active learning management competency higher than the criterion at 75 percentages to a statistically significant degree ($p < 0.05$). and 4) The result of the teachers' opinion though the training curriculum were at the high level.

Keywords: Training Curriculum, Active Learning Management, Coaching and Mentoring



บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากการปฏิวัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในหลายมิติ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ตลอดจนการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เพื่อเป็นประชากรในประเทศในการพัฒนาทั้งตนเองและส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาในปัจจุบันที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากโรงเรียน และการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร แพลตฟอร์มการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตกต่ำเกิดจากครูเป็นหลักและตัวแปรอื่นจากการบริหารจัดการด้านกายภาพ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และชุมชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู จึงได้มีการนำเสนอโครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียน แต่การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะนั้น ดังนั้นครูต้องมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสียก่อน สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2564) โดยใช้แบบสอบถามครูประถมศึกษาในสังกัด จำนวน 83 คน พบว่า ภาพรวมครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง ครูมีปัญหาระดับมากคือความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ มุ่งเน้นกิจกรรม เกม เพลง ละเลยทักษะการคิดขั้นสูงที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

แต่ในปัจจุบันการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้มีการพัฒนาและมีการฝึกอบรมมากมาย แต่ยังขาดกระบวนการในการพัฒนาที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitude) อย่างเป็นองค์รวม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษากระบวนการที่ช่วยให้การพัฒนาครู หรือการฝึกอบรมมีเกิดสัมฤทธิ์ผลในเชิงปฏิบัติจริง จากการศึกษาเอกสาร Gordon, S. P. เสนอรูปแบบการชี้แนะ (Coaching) ช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ด้วยการช่วยเหลือที่เข้มข้น โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการณ์สอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล (Gordon, S. P., 2014)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิด สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา
4. เพื่อประเมินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) แบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลเฉพาะหลังการทดลอง (Posttest - Only Design) กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาที่สมัครใจเป็นอาสาสมัคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 35 คน และประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง พบว่า มีสมรรถนะระดับปานกลาง และมีความต้องการในการพัฒนาในฐานะครูผู้ร่วมวิจัยตลอดระยะเวลาในการวิจัย ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารโรงเรียนและฝ่ายวิชาการ โดยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research And Development) 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นที่ 3 การสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูดั้นแบบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับประถมศึกษา จำนวน 8 คน เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะของครู เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสังเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3) ประเด็นสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาได้ทั้งหมด โดยแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ของเนื้อหาในการจัดทำร่างหลักสูตร และแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและโครงสร้างเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครู



ประถมศึกษาในชั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการศึกษาในชั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ชั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ชั้นที่ 3 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร ก่อนนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง กับครู 8 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ชั้นที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เครื่องมือ ได้แก่ 1) ร่างหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร และการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.65$) และความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.73$)

ชั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 ทดลองใช้หลักสูตร กับครูระดับประถมศึกษาที่สมัครเข้าร่วมหลักสูตร จำนวน 35 คน เป็นระยะเวลา 250 ชั่วโมง กระบวนการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการอบรม เตรียมการอบรม ให้ความรู้และแนวทางผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) 2) ระยะการอบรม ให้ความรู้ 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) 4) ระยะการสรุปผล ชั้นที่ 2 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 เครื่องมือ ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา 2) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าความสอดคล้อง (IOC) คือ 0.83 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test One sample)

ชั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษาโดยประเมินความคิดเห็นครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วน



ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 30 ข้อ ด้านละ 10 ข้อ ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลค่าเฉลี่ยที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



สมมติฐานของการวิจัย

ผลการทดลองใช้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าก่อนการพัฒนา ตามเกณฑ์ร้อยละ 75

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม ควรเป็นหลักสูตรที่มีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การวิเคราะห์หลักสูตรกิจกรรมที่เน้นกระบวนการคิด และฝึกปฏิบัติ การทำงานเป็นทีม และผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ บรรยายภาคการอบรมควรเป็นแนวทางการอบรมเชิงรุก คือ ให้ครูฝึกปฏิบัติ วิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้แบบเดิมและแบบใหม่ การติดตามผลหลังจากการอบรมพัฒนา มีการวางแผนและสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้

1.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูควรมีพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามสมรรถนะครู เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกอยากเรียน สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้จัดทำสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทั้งแบบทำมือ ผลิตเองจากวัสดุ การสร้างสื่อออนไลน์ หรือโปรแกรมสำเร็จรูป รวมถึงการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนำเสนอเนื้อหาที่กระชับ เข้าใจง่ายและรวดเร็ว การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน การวัดและประเมินผลออนไลน์ด้วยระบบออนไลน์ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และตามธรรมชาติวิชา

1.3 กระบวนการชี้แนะและเป็นที่ปรึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของครู ควรมีการร่วมกันวางแผนการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ จากผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มาก่อน หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมและมีขั้นตอนการชี้แนะและเป็นที่ปรึกษาชัดเจน ในการช่วยส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย



6 องค์ประกอบ คือ 1) จุดมุ่งหมาย 1.1 เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.2 เป็นหลักสูตรที่พัฒนาให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และมีทักษะการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประเมินค่า มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างองค์ความรู้โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม สามารถนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 1.3 เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 75 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะที่ 1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Skill) สมรรถนะที่ 2 สามารถวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 3 ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 5 ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attributes) สมรรถนะที่ 6 มีคุณลักษณะและภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) โครงสร้างและเนื้อหา หน่วยที่ 1 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 20 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 การฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 210 ชั่วโมง หน่วยที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 20 ชั่วโมง รวม 250 ชั่วโมง 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1)ระยะเตรียมการอบรม เตรียมการอบรม ให้ความรู้และแนวทางผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) 2)ระยะการอบรม ให้ความรู้ 3)ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) 4)ระยะการสรุปผล 5) ทรัพยากร, งบประมาณ, สื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม 6) การวัดและประเมินผลประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนหลังกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง

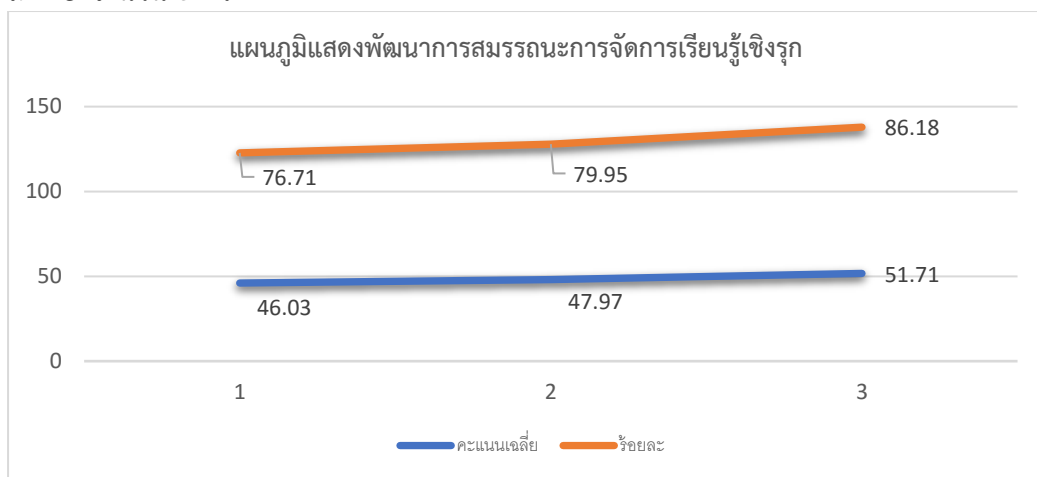
2.2 คุณภาพของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมจากการศึกษานำร่องหลักสูตร (Pilot study) 8 คนพบว่า หลังเข้าร่วมหลักสูตรครูมีสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

3. ผลการทดลองใช้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา



กลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการ จำนวน 35 คน พบว่า หลังเข้าร่วมกิจกรรม หลักสูตรฝึกอบรมจากการประเมิน 3 ครั้ง มีพัฒนาการสูงขึ้น และครั้งที่ 3 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภูมิที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา จำนวน 35 คน กับเกณฑ์ร้อยละ 75 จำนวน 3 ครั้ง



ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา จำนวน 35 คน กับเกณฑ์ร้อยละ 75

N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	Df	t	p
35	60	51.71	5.03	86.18	34	7.884	.000

$P < .05$

โดยมีรายละเอียดกระบวนการพัฒนาดังนี้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ได้ดำเนินการฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนา 4 ระยะ ได้แก่

1. ระยะเตรียมการอบรม เป็นการชี้แจงบทบาทของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง ขั้นตอนการฝึกอบรม และแนวทางการอบรม

2. ระยะการอบรม ให้ความรู้ หน่วยที่ 1 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 20 ชั่วโมง เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นกระบวนการอบรมเชิงรุก มีเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบ วิธีการ เทคนิคและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



3. ระยะเวลาฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หน่วยที่ 2 การฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 210 ชั่วโมง

4. ระยะเวลาสรุปผล หน่วยที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 20 ชั่วโมง รวม 250 ชั่วโมง มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

1 ระยะเวลาเตรียมการอบรม

1.1 ผู้วิจัยแจ้งประชาสัมพันธ์รับสมัครครูที่สมัครใจเข้าร่วมการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 35 คน

1.2 จัดทำโครงการอบรมหลักสูตรฝึกอบรม

1.3 จัดทำรายชื่อครูที่สมัครเข้าร่วมการอบรม และให้ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง และสำรวจความต้องการในการอบรม พบว่ามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ระดับปานกลางและมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.4) ชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูกลุ่มงานบริหารงานวิชาการเป็นคณะทำงานในกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่าพี่เลี้ยง (Mentor) และแต่งตั้งศึกษานิเทศก์เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) และจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร วิธีการพัฒนาของหลักสูตรและบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้ชี้แนะ (Coach) 5) ทำหนังสือแจ้งเรื่องการอบรม จัดเตรียมสถานที่การอบรม เอกสารประกอบการอบรม หรือช่องทางการอบรมต่าง ๆ (หากเป็นการอบรมออนไลน์) ให้พร้อม และได้กำหนด

คุณสมบัติผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยหรือศึกษานิเทศก์ที่เคยมีประสบการณ์กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มากกว่า 5 ปี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเอกทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูมากกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา มากกว่า 5 ปี มีบทบาทในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่สังกัด

บทบาทผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ผู้ชี้แนะ (Coach) มีหน้าที่ 1) ศึกษาคู่มือการใช้หลักสูตร และดูแลกลุ่มครูที่เข้ารับการอบรมในระยะเวลาอบรมให้ความรู้ของหลักสูตร ระหว่างการอบรม 2) ให้คำชี้แนะแก่ครูผู้เข้ารับการอบรมในระยะเวลาอบรมให้ความรู้ของหลักสูตร ให้คำแนะนำ และเสนอแนะครูรายบุคคลด้านหลักสูตร การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตรวจชิ้นงาน หรือภาระงานของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะ รับฟังการนำเสนอของครูที่เข้ารับการอบรม และเป็นผู้ประสานในกลุ่มที่ผู้ชี้แนะ (Coach) 3) ให้ข้อเสนอแนะในแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ตัวอย่างหรือแนวทางในการเสนอแนะในการออกแบบ



แผนการจัดการเรียนรู้ให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะการคิด 4) ระยะเวลาฝึกปฏิบัติการ ผู้ชี้แนะ (Coach) มีหน้าที่ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงร่วมกับพี่เลี้ยง (Mentor) และประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับพี่เลี้ยง พร้อมทั้งสะท้อนกลับข้อมูล หรือให้ข้อเสนอแนะแก่ครูหลังการจัดการเรียนรู้ทันที

คุณสมบัติของพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษาขึ้นไป เคยได้รับรางวัลหรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานสอน เป็นที่ยอมรับ มีความรู้ และความสามารถด้านหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถเป็นแบบอย่าง หรือให้คำแนะนำได้ มีบทบาทในการพัฒนาครูโดยกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มีทักษะสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูให้มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

บทบาทพี่เลี้ยง (Mentor) พี่เลี้ยง (Mentor) ของครูที่เข้าร่วมโครงการ มีจำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน ศึกษาคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม รายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร และรับทราบภาระงานของครูที่เข้าร่วมหลักสูตร รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนของการเข้าร่วมหลักสูตร ให้คำแนะนำและสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน สะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ตามขั้นตอนกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง และประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับผู้ชี้แนะ 3 ครั้ง

2. ระยะเวลาอบรมให้ความรู้

ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นกิจกรรมการอบรมแบบเชิงรุก มีเนื้อหาในหน่วยที่ 1 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 20 ชั่วโมง เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นกระบวนการอบรมเชิงรุก มีเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบ วิธีการเทคนิคและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กิจกรรมกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมความคิด (Brain Storming) และการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) และการเสนอแนะ (Coaching)

3. ระยะเวลาฝึกปฏิบัติการและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

3.1 วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing)

3.1.1 หลังจากรับการอบรมครู ครูดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ เลือกหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย และ วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1.2. วางแผนในการจัดทำตารางการส่งแผนการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่จะให้สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ เพื่อนำเสนอต่อพี่เลี้ยง (Mentor) โดยในตารางกำหนด 3 ครั้ง (ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ 3 ครั้ง รับการชี้แนะจาก พี่เลี้ยง (Mentor)



ในโรงเรียน คือผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ 3 ครั้ง และสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 3 ครั้ง) และบันทึกการเป็นพี่เลี้ยง

3.1.3. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเตรียมสื่อการสอน อุปกรณ์ ใบงานให้เรียบร้อยส่งแผนการจัดการเรียนรู้ ให้กับพี่เลี้ยง (Mentor)

3.1.4. สร้างพันธมิตรในการชี้แนะ (Coaching Mission)

1. พี่เลี้ยง (Mentor) ในโรงเรียน คือผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ และครูที่เข้ารับการอบรม ประชุมวางแผนในการดำเนินการ คือ การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกำหนดตารางเวลาในการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ร่วมกัน

2. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปเทคนิคการสอนที่เลือก และ สื่อการสอนที่ออกแบบไว้ นำเสนอต่อพี่เลี้ยง (Mentor) ในโรงเรียน คือผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะอีกรอบ

3. การจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 1 - 2 โดยมีพี่เลี้ยง (Mentor) สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน และให้คำแนะนำ ด้วยกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง

3.1.5 ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดภาพการจัดการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นผู้เล่า พร้อมกับส่งแผนการจัดการเรียนรู้ พี่เลี้ยง (Mentor) ใช้คำถามสะท้อนคิด (Reflective Coaching) ในการพูดคุยกับครู (ครูคิดว่า แผนการจัดการเรียนรู้นี้มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร / กิจกรรมในแต่ละช่วง เหมาะสมหรือไม่ / คิดว่าจะเกิดปัญหาอะไร ขึ้นบ้างในการสอนในชั้นเรียนจริง แล้วครูมีวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างไร / นักเรียนที่เรียนไม่ทัน หรือไม่เข้าใจครูมีแนวทางอย่างไร) ครูและพี่เลี้ยง (Mentor) พูดคุยร่วมกันแบบกัลยาณมิตร เพื่อหาแนวทางร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ ให้พี่เลี้ยง (Mentor) ได้บันทึกในแบบบันทึกการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และประเมินคะแนนไปด้วย

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากดำเนินการนัดหมายสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ครูสะท้อนคิด เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เกิดปัญหาอย่างไรระหว่างการจัดกิจกรรม ผู้เรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมทั้งหมดหรือไม่ ข้อดี ข้อด้อยของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้เป็นเชิงรุกหรือยัง แนวทางในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป พี่เลี้ยง (Mentor) ดำเนินชี้แนะหลังการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ ใช้คำถามสะท้อนคิด (Reflective Coaching) (ก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการเรียนรู้ ครูคิดว่าการดำเนินการสอน เป็นไปตามที่ได้วางแผนหรือไม่อย่างไร / เพราะเหตุใด จึงมีเหตุการณ์นั้น



เกิดขึ้น ปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้ครูไม่ได้สอนตามแผนที่วางแผนคืออะไร ครูได้แก้ปัญหาอย่างไร ระหว่างการสอน หลังจากสอนแล้ว ครูคิดว่าแผนการจัดการเรียนรู้นี้จะสมบูรณ์มากขึ้น ควรปรับปรุงด้านใด พี่เลี้ยง (Mentor) และครูดำเนินการสนทนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3.1.6 ประเมินผล (Evaluating)

1. หลังจากที่มีการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง จากแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ครูและพี่เลี้ยง (Mentor) ร่วมกันสรุปแนวทางในการพัฒนาการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

2. พี่เลี้ยง (Mentor) และผู้ชี้แนะ (Coach) และครูที่เข้าร่วมหลักสูตร สรุปผลพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 2 ครั้งร่วมกัน

4. ระยะการสรุปผล

1. พี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะ นัดหมายการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 ครั้ง โดยมีพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้ชี้แนะ (Coach) สังเกตการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้คำถามสะท้อนคิดกับครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้คำแนะนำบันทึกในแบบบันทึก กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สรุปคะแนนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็น 1 ชุด โดยครั้งที่ 1 - 2 เป็นการประเมินเพื่อศึกษาพัฒนาการ ส่วนการประเมินครั้งที่ 3 เป็นการประเมินเพื่อเทียบเกณฑ์ร้อยละ 75

2. พี่เลี้ยง (Mentor) รวบรวมเอกสาร แบบบันทึกกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งต้นสังกัดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผลต่อไป ครูที่มีคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านร้อยละ 75 จะได้รับเกียรติบัตร สถานศึกษา ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้รับเกียรติบัตรผู้ชี้แนะ (Coach) และ พี่เลี้ยง (Mentor)

3. ครูเข้าร่วมหลักสูตร ส่งผลงานสรุปเทคนิคการสอน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แผนหน้าเดียว คลิปการสอน และสรุปการถอดบทเรียน ผู้จัดหลักสูตร รวบรวมผลงาน และนำเสนอผลงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์

4. เผยแพร่ผลงานครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านออนไลน์

5. ผลประเมินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา



ตารางที่ 2 ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 35 คนที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63)

รายการ	N=35		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.23	0.65	มาก
ด้านกระบวนการ(Process)	4.27	0.63	มาก
ด้านผลลัพธ์ (Product)	4.30	0.59	มาก
รวม	4.27	0.63	มาก

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับครูประถมศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม จากการสังเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์ครู ได้สังเคราะห์ว่า หลักสูตรฝึกอบรมควรมีการจัดทำหลักสูตรที่มีองค์ประกอบและกระบวนการที่สร้างเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งควรมีการพัฒนาเป็นระยะ เน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้จริง ทั้งนี้ควรมีระยะการพัฒนา โดยมีการนำกระบวนการชี้แนะและพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และช่วยเหลือครูกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องหลักสูตรจึงมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) สมรรถนะ 3) โครงสร้างและเนื้อหา 4) แนวทางการพัฒนา 5) ทรัพยากร 6) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ Ornstein, A. C. and Hunkins, F. P. มีกระบวนการพัฒนา 4 ระยะ 1)ระยะเตรียมการอบรม 2)ระยะการอบรม ให้ความรู้ 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) ระยะการสรุปผล (Ornstein, A. C. & Hunkins, F. P., 2014)โดยใช้กระบวนการชี้แนะและพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3)ชี้แนะ และเป็น พี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) เช่นเดียวกับชาลินี เกษรพิกุล (ชาลินี เกษรพิกุล, 2555)

1.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูควรมีพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ สมรรถนะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะที่ 1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Skill) สมรรถนะที่ 2 สามารถวางแผนและออกแบบ



การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 3 ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 5 ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attributes) สมรรถนะที่ 6 มีคุณลักษณะและภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มี 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ และนธิ เหมมันต์ และจรรยา พานิชย์ผลินไชย สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูควรมี 7 ด้าน (อภินันท์ สิริรัตนจิตต์และ นธิ เหมมันต์, 2560); (จรรยา พานิชย์ผลินไชย, 2559) สอดคล้องกับ วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู และประยูร บุญใช้ กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูควรมี ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู, 2563); (ประยูร บุญใช้, 2564) และสำนักงานก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดประเมินครูด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

1.3 กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ ของครู แนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1) ระยะเวลาเตรียมการอบรม เตรียมการอบรม ให้ความรู้และแนวทางผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) 2) ระยะ การอบรม ให้ความรู้ 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยง 4) ระยะการสรุปผล ผู้วิจัยค้นพบว่าผู้ชี้แนะ (Coach) ในงานวิจัยนี้คือ ศึกษานิเทศก์ และพี่เลี้ยง (Mentor) คือผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงาน วิชาการ ต้องมีคุณสมบัติด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย มีความสนใจคุณภาพการสอนในชั้น เรียน มีประสบการณ์สอนที่ดี (Mink, et al., 1993) ส่งผลให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่าง เป็นระบบ มีการให้คำแนะนำ สอนงาน ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างการสอนงาน การเป็นพี่ ประเมินผลตลอดระยะของการพัฒนา อันเป็นบทบาทสำคัญในงานวิจัยนี้ด้วยเช่นเดียวกัน

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา พบว่าได้ประเมินคุณภาพของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเหมาะสม นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษานำร่อง Pilot study ร่างหลักสูตรกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8 คน ได้พบ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงเนื้อหา กระบวนการพัฒนา เวลาในการพัฒนา และที่สำคัญคือ กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของ ครูผู้สอนและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื้อหาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเป็นประโยชน์ รุจิร ภูสาระ มีการนำหลักสูตรไปใช้กับผู้เรียน การเตรียมเอกสาร การเตรียม การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล (รุจิร ภูสาระ, 2551) ตลอดจนการประเมินกระบวนการ จัดการเรียนรู้ (Tyler, R., 1968); (Taba, H., 1962) และมีการพัฒนาหลักสูตรตาม 3 ขั้นคือ



ขั้นการร่างหลักสูตร ขั้นการใช้หลักสูตร และขั้นการประเมินหลักสูตรซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงหลักสูตร (Good, Carter V., 1973)

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา พบว่า หลังเข้าร่วมการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 สอดคล้องกับ Garmston, R อธิบายไว้ว่า การช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ด้วยการช่วยเหลือที่เข้มข้น การสนทนาเรื่องวิชาชีพ (professional dialogue) รูปแบบนี้ Joyce และ Showers ได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นใช้ในโรงเรียน โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการณ์สอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (technical feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล การอบรมเนื้อหา และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในช่วงเวลาระยะที่ 3 ของการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้มีกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง คอยควบคู่อยู่ 3 ครั้ง ก่อนการประเมินจริง จึงเป็นผลให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น (Garmston, R, 1987) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารทิพย์ นรงค์ยา ได้ดำเนินการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง แนะนำการพัฒนาช่วยเหลือครู จนกระทั่งมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เทียบกับเกณฑ์การประเมินร้อยละ 75 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ในระหว่างการทดลอง และ การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตาม (ธารทิพย์ นรงค์ยา, 2558) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ จีเพ็ชร ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า ด้านกระบวนการสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (สมศักดิ์ จีเพ็ชร, 2562)

4. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษาครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 35 คน ที่มีต่อหลักสูตรโดยปรับจากการประเมินแบบ CIPP Model (Context Evaluation: C) ประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) ประเมินหลังการใช้หลักสูตร ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสื่อในการอบรมมีความทันสมัย กิจกรรมเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง กิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามเทคนิคการสอน และรูปแบบการสอนที่เลือก ผู้เรียนมีการสร้างองค์ความรู้และสามารถเรียนรู้เชิงรุก โดยมีความเห็นว่าหลักสูตรมีประโยชน์มาก ในการออกแบบการสอน สื่อการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และช่วย



เพิ่มพูนความรู้ กระตุ้นต่อมอยากรู้ ถึงแนวทางการสอน วิธีใดเหมาะสมกับนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี ส่งผลให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และครูเองก็มีความกระตือรือร้นในการออกแบบกระบวนการจัดกิจกรรมด้วย ดำเนินการให้ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ศึกษานิเทศก์ ติดตามประเมินผลอีกครั้ง ทำให้ได้มีการปรับปรุงแก้ไข เช่น ปรับเวลาเรียน ให้พอดีกับเทคนิคการสอน ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้กิจกรรมเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเองกิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ครูปรับบทบาทในการสอนเป็นผู้อำนวยการความสะดวก ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ฝึกการคิดวิเคราะห์ (ทิศนา ขัมมณี, 2545)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และสอบถามความต้องการในการพัฒนาจะช่วยให้มีกระบวนการและระยะเวลาในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาครู การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม พบว่ามีกระบวนการสร้างที่ดีและมีการศึกษานำร่องก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ส่งผลให้มีการปรับแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ก่อนการทดลองจริง การทดลองใช้หลักสูตร ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หากมีการจัดเวทีให้ครูกลุ่มเป้าหมาย ได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพได้มากขึ้น การประเมินความคิดเห็นต่อหลักสูตร ควรมีข้อมูลเชิงคุณภาพในการถอดบทเรียนของครูที่ผ่านการทดลองหลักสูตรและถอดบทเรียนบันทึกของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาครู ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกับครูผู้ช่วย หรือเป็นกระบวนการพัฒนาครูใหม่ หรือศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง

เอกสารอ้างอิง

จรรุญ พานิชย์พลินไชย. (2559). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 22(2), 25-37.



- ชาลินี เกษรพิกุล. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิตนา แคมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- ธารทิพย์ นรังศิยา. (2558). แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู : บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร บุญใช้. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต, 15(1), 118-137.
- รุจิร ภูสาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร:ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพมหานคร: บิ๊กพอยท์.
- วารินทร์พร พันเพ็ญ. (2563). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(3), 193-202.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมศักดิ์ จีเพ็ชร. (2562). การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง). วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(2), 165-184.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2564). ศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. น่าน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ และนธิ เหมมันต์. (2560). สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารบรรณศาสตร์ มศว., 9(1), 45-56.
- Garmston, R. (1987). "How Administrator Support Peer Coaching". Educational Leadership, 44(5), 18-28.



- Good, Carter V. (1973). Dictionary of education. (3rd ed.), New York: McGraw hill BookCompany.
- Gordon, S. P. (2014). Professional development for school improvement : Empowering learning communities. Boston: Pearson.
- Mink, et al. (1993). Developing high-performance people : The art of coaching. Reading. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Taba, H. (1962). Curriculum Development: Theory and Practice. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Tyler, R. (1968). Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ornstein, A. C. and Hunkins, F. P.(2014). Curriculum Foundations: Principles and Theory.6". Edinburgh Gate: Pearson.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation theory, models, and applications. (Chapter 19). San Francisco: Jossey-Bass.