

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่: ระยะเวลา RESEARCH AND DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE THE PROFESSIONALISM OF NOVICE TEACHERS: A DEVELOPMENT PHASE

Received: August 31, 2022

Revised: October, 2022

Accepted: November 22, 2022

สุชีรา มะหิเมือง^{1*}Sucheera Mahimuang^{1*}^{*}Corresponding Author, email: sucheera.ma@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่ สำหรับนักศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development) สำหรับบทความนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยระยะพัฒนา ซึ่งใช้ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาครูผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาเป็นเวลาหนึ่งปีเป็นข้อมูลป้อนเข้าสู่ขั้นพัฒนาโครงสร้างของโปรแกรมด้วยวิธีอภิปรายกลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลผลการอภิปรายด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และขั้นประเมินคุณภาพโครงสร้างของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพด้านความตรง และวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินด้วยสถิติเชิงบรรยาย การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองกลุ่ม ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณสมบัติ ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการพัฒนานักศึกษาครู ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี (2) ครูประจำการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพที่พัฒนาขึ้น มีหลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอน เริ่มจากขั้นส่งเสริมและสืบสวนองค์ความรู้ที่จำเป็นตามด้วยขั้นการฝึกฝนทักษะ และขั้นสุดท้ายคือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมจึงประกอบด้วย การบรรยาย อภิปราย และศึกษารณคดีตัวอย่าง การฝึกปฏิบัติ และการแสดงบทบาทสมมุติ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 7 ข้อ มีเนื้อหาการเรียนรู้ครอบคลุม (1) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามศาสตร์การสอน (2) การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (5) เทคนิควิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงพัฒนา (growth mindset) และ (6) หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับครู จำนวนเวลาที่ใช้ในการเสริมสร้างความรู้ภาคทฤษฎี

¹ รัต.ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ประมาณ 14 ชั่วโมง และภาคปฏิบัติที่อยู่ระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประมาณ 4 สัปดาห์ และผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมโดยรวมและรายประเด็น โดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพครู ครูมืออาชีพ ครูมือใหม่ การพัฒนาโปรแกรมการอบรม

Abstract

The purpose of this study was to develop a novice teacher professional training program for student teachers who study at Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University. Using a research and development methodology. This paper introduces the research results in the development stage which the data from the assessment of the needs of student teachers who have completed one year of vocational training in educational institutions were used as the input data for the main structure of the program development phase by means of a panel discussion with a research target sample of 7 experts. The discussion data was analyzed through content analysis. Subsequently, the structure of the program was assessed by 5 experts with a 5-level estimator type assessment form that was developed for the quality of straightness and analyzed the data of the assessment results with descriptive statistics. The selection of a sample of experts using a specific selection method based on their qualifications, namely: (1) Specialist in student teacher development who is at least 5 years of working experience; (2) a full-time teacher of a basic education institution who is at least 10 years of teaching experience; and (3) experts in curriculum development and learning management.

The results of the research revealed that the program has important principles that form the organization of continuous learning activities in a sequence of steps. It starts with the accumulation and investigation of the necessary knowledge. followed by skill training, and finally, innovation. Therefore, the organizing methods of the activities include lectures, discussions and case studies, practical exercises and role-playing to achieve the purpose. The program has key objective elements focusing on knowledge enhancement, namely, (1) instructional management model according to pedagogical science, (2) student-center instructional design, (3) classroom management techniques, (4) creation and development of teaching innovations that focused on learners, (5) techniques for exchanging learning based on the growth mindset, and (6) teachers' morality and ethics. The amount of time required for development consists of approximately 14 hours of theoretical guidance and approximately four weeks of practical training during in-school teaching practice. The results of the quality assessment of the program by experts was found that the overall quality and the individual issues were at a very good level.

Keywords: teacher professional development, professional teacher, novice teacher, training program development

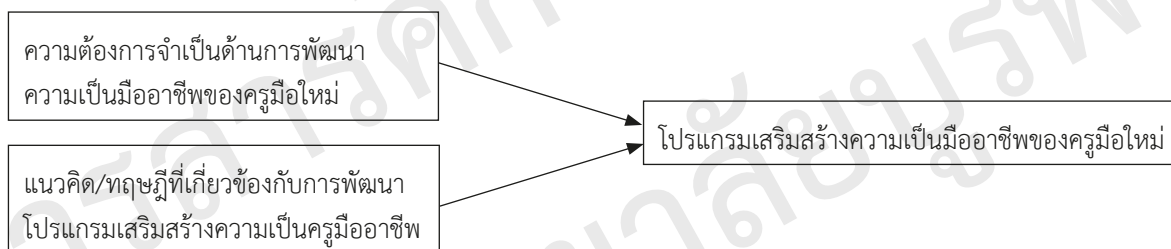
บทนำ

การดำเนินชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (disruption) ที่ภาวะสถานการณ์บนโลกมีความผันผวน (volatility, V) ไม่แน่นอน (uncertainty, U) ซับซ้อน (complexity, C) และมีความคลุมเครือ (ambiguity, A) หรือที่เรียกว่ายุค VUCA world ส่งผลกระทบให้เกิดความคาดหวังสูง ต่อการจัดการศึกษาที่ต้องสามารถทำให้เยาวชนเป็นผู้รู้จริง (mastery learning) จนสามารถถ่ายโอนไปใช้ในการดำเนินชีวิตที่ต่างจากบริบทที่ครูสอน ผู้เรียนจึงต้องสามารถใคร่ครวญสะท้อนคิด (reflective thinking) ทั้งแบบกลุ่ม และแบบเดี่ยว โดยมีครูคอยตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดค้นคำตอบจากประสบการณ์ตรงที่ได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน ในการตอบสนองความคาดหวังดังกล่าว ครูต้องสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการใคร่ครวญสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดวิจารณ์ญาณ (critical thinking) และแลกเปลี่ยนความคิดแบบเปิดใจอย่างผู้ที่มีแนวคิดเชิงพัฒนา (growth mindset) (วิจารณ์ พานิช, 2562) คุณลักษณะดังกล่าวนี้เป็นความคาดหวังที่มีต่อครูทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูมือใหม่ที่เริ่มปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่ผ่านมาได้เผยให้เห็นความจริงที่ควรตระหนักเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของครูมือใหม่สู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ โดยปัญหาที่ครูกลุ่มนี้มักเผชิญคือ พบว่าบริบทการเรียนการสอนในสภาพจริงแตกต่างจากภาพความคิดที่ถูกสร้างขึ้นระหว่างการเรียนรู้ภาคทฤษฎี ทำให้เกิดอาการช็อคต่อความจริง (reality shower) และส่งผลกระทบต่อความรู้สึกสิ้นหวัง กลัวความล้มเหลว และกลายเป็นอุปสรรคหรือความขัดแย้งต่อความคิดเชิงเหตุผลตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มาว่าจะนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ ภาวะแห่งความวุ่นวายนี้มักเป็นช่วงแรกของการทำงานซึ่งอาจใช้เวลาถึง 3-5 ปี เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Huberman, 1992; Esteve, Franco & Vera, 1995) เพื่อลดข้อจำกัดของครูมือใหม่เกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การสอนแบบลองผิดลองถูกที่มีก่นำมาซึ่งปัญหา และอาจต้องใช้เวลาหลายปีกว่าจะค้นพบวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ความถนัดเฉพาะบุคคล ความเชี่ยวชาญในความรู้ และทักษะการสอนที่อาจมีเพียงเล็กน้อยจนไม่ครอบคลุมถึงวิธีสร้างการเรียนรู้เชิงบวก และอย่างเป็นระบบจนสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังทางการศึกษาที่ซับซ้อนดังกล่าวได้ จึงต้องมีการพัฒนาครูมือใหม่ในสิ่งที่พึงเรียนรู้และฝึกฝน ได้แก่ การตรวจสอบความจริงของการปฏิบัติงาน การเริ่มต้นทางอาชีพและสังคม การริเริ่มหรือพิสูจน์การสอน การพัฒนากลยุทธ์ที่ใช้ได้จริง (survival strategies) (Huberman, 1992; Esteve, Franco & Vera, 1995)

ภาวะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการจำเป็น (needs) ของครูมือใหม่ ซึ่งเป็นนักศึกษาครูชั้นปีที่ 5 ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ผ่านการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูในสถานศึกษามาแล้วเป็นเวลาหนึ่งปีการศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI) พบว่า ค่าสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การมีความรู้ในศาสตร์การสอน (PNI=0.068) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านศาสตร์การสอนและข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ (PNI=0.057) และสุดท้ายคือ การเป็นบุคคลที่ชื่นชอบวิธีปฏิบัติแบบสนทนา (dialogue) และการสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (PNI=0.056) (สุชีรา มะหิเมือง และคณะ, 2565) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของครูมือใหม่ได้ทันต่อระยะเวลาการฝึกปฏิบัติการสอน และการสำเร็จการศึกษาอย่างครูมืออาชีพ จึงต้องมีโปรแกรมเสริมสร้างเพื่อฝึกฝนอบรมคุณลักษณะที่จำเป็น ดังที่ Niazi (2014) ระบุว่ากรอบการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่มีผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

สนับสนุนด้วยผลการวิจัยของธนานันต์ ดียิ่ง และสุเทพ อ่วมเจริญ (2558) และปิยพร ชุ่มจันทร์ พิกุล เอกวรารากร และสุนทรา โตบัว (2559) ซึ่งได้วิจัยและพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกันคือ พัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน และพบว่า โปรแกรมมีคุณภาพตามการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านรูปแบบที่มีประโยชน์ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และมีความถูกต้องน่าเชื่อถือในการนำไปปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด

จากที่กล่าวมาแสดงนัยว่า โปรแกรมเสริมสร้างสามารถนำมาใช้พัฒนาครูมือใหม่ให้มีความเป็นครูมืออาชีพได้ตามความต้องการจำเป็น และหากเป็นโปรแกรมที่มีคุณภาพก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนาได้ในเวลาอันสั้น (Thomas, 2000) อย่างไรก็ตามการที่โปรแกรมจะมีผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กรได้นั้น นอกจากต้องสามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายได้แล้ว ยังต้องมีกลยุทธ์ของการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้วยระยะเวลา การมีกลไกสนับสนุนที่เหมาะสม และมีการจัดการกับเจตคติและแรงจูงใจภายในของบุคคล (Armstrong, 2001) รวมทั้งมีกระบวนการที่ได้วางแผนไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำซ้ำตามขั้นตอนต่างๆ จนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย (Bratton & Gold, 2007) ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในระยะพัฒนา โดยมีโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพของครูมือใหม่เป็นตัวแปรตาม ที่เกิดจากผลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่ ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยระยะแรก และแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ (แสดงดังภาพ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพของครูมือใหม่ สำหรับนักศึกษาของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นระยะของการพัฒนา (development) ต่อเนื่องจากระยะแรก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของนักศึกษาครู ระยะพัฒนามีขั้นตอนดำเนินการวิจัยจนได้โปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณภาพตามผลการประเมินของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ดังนี้

1. ขึ้นทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมืออาชีพ และการพัฒนาโปรแกรม/หลักสูตรอบรมสำหรับผู้ใหญ่ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และหลักการสำคัญของโปรแกรม

2. ขึ้นสังเคราะห์ผลศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่ และจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาร่างโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

3. ขึ้นพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ โดยการอภิปรายกลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) ของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย จำนวน 7 คน มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดประชุมชี้แจงที่มา วัตถุประสงค์ และข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนา

3.2 อภิปรายตามประเด็นขององค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

3.3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการอภิปรายกลุ่มเฉพาะ และจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

4. ขึ้นประเมินคุณภาพร่างโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่ โดยกลุ่มเป้าหมายการวิจัย จำนวน 5 คน ด้วยแบบประเมินคุณภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ขึ้นปรับปรุงร่างโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพของครูมือใหม่ตามข้อเสนอแนะให้เป็นเอกสารที่สมบูรณ์

กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายการวิจัย มีจำนวนและคุณสมบัติ ดังนี้ (1) ขึ้นการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีจำนวน 7 คน และ (2) ขึ้นการประเมินคุณภาพของโปรแกรม จำนวน 5 คน การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายการวิจัยทั้งสองขั้นใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดจำนวนตามคุณสมบัติกลุ่มละ 1-3 คน ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (2) อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสอน นักศึกษาครู อย่างน้อย 5 ปี (2) ครูประจำการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 10 ปี และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินคุณภาพโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีประเด็นคำถาม 6 ด้าน ตามองค์ประกอบของโปรแกรมสำหรับการฝึกอบรม รวมคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ พร้อมคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะประเด็นละข้อ การสร้างและพัฒนาแบบประเมินมีขั้นตอนดังนี้

1. สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความรู้และทักษะ และการประเมินคุณภาพเอกสารหลักสูตร

2. ร่างคำถามประเมินคุณภาพองค์ประกอบของโปรแกรมตามประเด็นที่สังเคราะห์ได้

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรง (validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 คน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของจุดหมาย/เนื้อหากับคำถาม (Index of Item-Objective Congruence, IOC) และคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และได้คำถามที่เหมาะสม จำนวน 24 ข้อ

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ผลการอภิปรายกลุ่มเฉพาะ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพของร่างโปรแกรมเสริมสร้างด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความเห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความเห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยมีสาระสำคัญตามลำดับ ได้แก่ หลักการสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดโปรแกรมองค์ประกอบสำคัญของโปรแกรม และผลการประเมินคุณภาพโดยกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

หลักการสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนตลอดโปรแกรม (แสดงดังภาพที่ 2)

หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้ของโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างครูมือใหม่ให้มีความเป็นมืออาชีพตามจุดมุ่งหมายของโปรแกรม

ขั้นที่ 1

หลักการสั่งสมและสืบสนองค์ความรู้

จุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน: ศาสตร์การเรียนการสอน การออกแบบและวางแผนการสอน การสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอน และเทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรม การสังเกต และสืบค้น/ค้นคว้าด้วยตนเอง

การวัดและประเมิน ได้แก่ การเข้าอบรม การทดสอบ และชิ้นงานค้นคว้า



ขั้นที่ 2

หลักการฝึกฝนทักษะ

จุดมุ่งหมาย เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ยึดองค์ความรู้ที่สั่งสมมาจากขั้นที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดในการปฏิบัติ และใช้กระบวนการคิดขั้นพื้นฐาน จนถึงขั้นวิเคราะห์ และประเมินค่าเพื่อใช้องค์ความรู้ให้ถูกต้องกับสถานการณ์ที่กำหนดให้

กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การทำภาระงาน/ชิ้นงาน และแสดงบทบาทสมมติ

การวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงานและชิ้นงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม



ขั้นที่ 3

หลักการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จุดมุ่งหมาย เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ยึดองค์ความรู้ที่สั่งสมมาจากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ในการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้นวัตกรรมการเรียนการสอน เช่น กระบวนการ/กิจกรรม สื่อ และเครื่องมือ เป็นต้น

กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) และการวิจัยในชั้นเรียน

การวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงานและชิ้นงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม

ภาพที่ 2 หลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโปรแกรม

จากภาพแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับตลอดโปรแกรมมี 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 หลักการสั่งสมและสืบสนองค์ความรู้ที่จำเป็น มีแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรม การสังเกตกรณีตัวอย่าง และการค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้สั่งสมองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การสอน การออกแบบและวางแผนการสอน การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และเทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อด้วยขั้นที่ 2 หลักการฝึกฝนทักษะ กิจกรรมเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการสถานการณ์ที่กำหนดให้ แสดงความสามารถในการใช้กระบวนการคิดพื้นฐานถึงคิดขั้นสูง เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขสถานการณ์การเรียนการสอนที่กำหนดให้ และขั้นสุดท้าย หลักการสร้างสรรค์

นวัตกรรม มีกิจกรรมเน้นให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างครือมืออาชีพด้วยกิจกรรมศึกษา
ชั้นเรียน (Lesson study) และการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

องค์ประกอบสำคัญตามโครงสร้างของโปรแกรม (แสดงดังตาราง 1)

ตารางที่ 1 องค์ประกอบสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครือมือใหม่

จุดมุ่งหมาย	เนื้อหาสาระการเรียนรู้	แนวการจัดกิจกรรม (สื่อการเรียนรู้)	ระยะเวลา ที่ใช้
1. มีความรู้ เข้าใจ และสืบทอด ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การเรียนการสอนที่หลากหลาย ตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	1. รูปแบบ (model) และ เทคนิควิธีที่จำเป็นต่อการ จัดการเรียนการสอน	การบรรยาย อภิปราย และศึกษาคณิ ตัวอย่างของการใช้ศาสตร์การเรียนการ สอน (เอกสาร/ใบความรู้/แหล่งสืบทอด อิเล็กทรอนิกส์)	6 ชม.
2. มีความรู้ เข้าใจ และสืบทอด ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	2. การออกแบบกระบวนการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	1. การบรรยาย อภิปราย และศึกษา กรณีตัวอย่าง 2. ฝึกปฏิบัติการออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึด แนวทางการศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ฝึกปฏิบัติการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้บทบาทสมมติ (คณิ/วิดิโอการ สอน/สถานการณ์สมมติ)	8 ชม. 1-2 สัปดาห์ (ฝึกปฏิบัติ)
3. สามารถออกแบบแผนการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3. เทคนิควิธีการบริหารจัดการ การชั้นเรียนในสถานการณ์ ปกติและที่มีปัญหา		
4. มีความสามารถในการค้นคว้า และประยุกต์ใช้ความรู้ใน การบริหารจัดการชั้นเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4. กระบวนการสร้างและ พัฒนานวัตกรรมการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (เอกสาร/แหล่งสืบทอดทาง อิเล็กทรอนิกส์)	2-4 สัปดาห์ (ฝึกปฏิบัติ)
5. มีสมรรถนะ และเจตคติที่ดีต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ร่วมวิชาชีพเพื่อสร้างสรรค์ องค์ความรู้ และนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	5. เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใน กระบวนการพัฒนาดตนเองตาม แนวคิดเชิงพัฒนา (growth mindset): สนทริยสนทนา (dialogue) การใคร่ครวญ สะท้อนความคิด (reflection)	ฝึกปฏิบัติผ่านชุมชนเสมือนตาม สถานการณ์ที่กำหนด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชน มืออาชีพ (professional learning community) (คณิ/วิดิโอการสอน/สถานการณ์สมมติ)	(1-4 สัปดาห์ (ฝึกปฏิบัติ)
7. มีความตระหนักถึงการเป็น ผู้มีจรรยาบรรณและคุณธรรม สำคัญของการเป็นครือ	6. หลักจริยธรรมและจรรยา บรรณสำหรับครือ	การบรรยาย อภิปราย และวิเคราะห์ กรณีตัวอย่าง (เอกสาร/แหล่งสืบทอดทาง อิเล็กทรอนิกส์)	

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย (1) จุดมุ่งหมาย ที่เน้นการสร้างเสริมด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และเจตคติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้มีแนวคิดเชิงพัฒนา (growth-mindset) มีจรรยาบรรณและคุณธรรมสำคัญของการเป็นครู (2) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ด้านศาสตร์การเรียนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และความรู้/เทคนิควิธีในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพตามแนวคิดเชิงพัฒนา (3) แนวทางการจัดกิจกรรม ได้แก่ บรรยาย อภิปราย การฝึกปฏิบัติงานเชิงสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ และการปฏิบัติภาระงาน/ชิ้นงานที่กำหนด และ (4) สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรม ได้แก่ เอกสาร/ตำรา/ทฤษฎี ตัวอย่างการปฏิบัติจากครูผู้มีประสบการณ์ และสื่อออนไลน์

ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพที่พัฒนาขึ้น แสดงดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

ประเด็นการประเมินคุณภาพของโปรแกรม	ความเห็นต่อคุณภาพโปรแกรม		
	X̄	SD	ระดับ
จุดมุ่งหมายของโปรแกรม			
1. มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และชี้เข้าสู่การปฏิบัติได้จริง	4.83	.408	มากที่สุด
2. มีจุดเน้นที่ครอบคลุมความต้องการจำเป็นของครูมือใหม่	4.50	.548	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูมือใหม่ได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.83	.408	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้ครูมือใหม่มีคุณลักษณะของครูมืออาชีพ	4.67	.516	มากที่สุด
เนื้อหาสาระการเรียนรู้			
1. สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
2. สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
3. มีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.67	.516	มากที่สุด
4. การจัดลำดับความรู้จากง่ายสู่ยาก หรือจากพื้นฐานสู่สิ่งที่ลุ่มลึก	4.50	.548	มาก
5. เนื้อหาสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบท และนำไปใช้ได้จริง	4.50	.548	มาก
แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
1. สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
2. สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้	4.67	.516	มากที่สุด
3. เน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้ครูมือใหม่ได้ฝึกฝนการค้นคว้า และปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้	4.83	.408	มากที่สุด
5. กิจกรรมมีน้ำหนักเพียงพอที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4.67	.516	มากที่สุด
6. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทและใช้ได้จริง	4.50	.548	มาก
แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
1. สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
2. สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมของโปรแกรม	4.83	.408	มากที่สุด
3. ภาระงาน และการประเมิน สามารถสะท้อนคุณลักษณะของครูมือใหม่ตามที่กำหนดไว้	4.83	.408	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ (ต่อ)

ประเด็นการประเมินคุณภาพของโปรแกรม	ความเห็นต่อคุณภาพโปรแกรม		
	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้			
1. เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และแนวทางการจัดกิจกรรม	5.00	.000	มากที่สุด
2. เหมาะสมกับธรรมชาติของครูมือใหม่	4.33	.516	มาก
โครงสร้างของโปรแกรม			
1. โปรแกรมมีโครงสร้างสำคัญครบถ้วน ชัดเจน	4.67	.516	มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับโปรแกรม เช่น ครูมือใหม่ ครูพี่เลี้ยง/ครูนิเทศ ในการจัดโปรแกรม	4.67	.516	มากที่สุด
3. การจัดสรรเวลาเรียนสัมพันธ์กับเนื้อหาการเรียนรู้ และแนวทางการจัดกิจกรรม	4.83	.408	มากที่สุด
4. คุณภาพโดยรวมของโปรแกรมมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้	4.83	.408	มากที่สุด
รวมทุกประเด็น	4.72	.170	มากที่สุด

ผลการประเมินคุณภาพโดยรวมของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $SD = .170$) สูงสุดคือ ด้านแนวทางการวัดและประเมินผลโปรแกรม ($\bar{X} = 4.83$, $SD = .183$) แต่มีบางประเด็นที่ได้รับการประเมินระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .548$) ได้แก่ มีจุดเน้นที่ครอบคลุมความต้องการจำเป็นของครูมือใหม่ การจัดลำดับความรู้จากง่ายสู่ยาก หรือจากพื้นฐานสู่สิ่งที่ลุ่มลึก เนื้อหาสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทและนำไปใช้ได้จริง และความเห็นที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .516$) คือ ความเหมาะสมของสื่อ/วัสดุ และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพ ครั้งนี้มีโครงสร้างสำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย ได้แก่ Locke & Latham (2002) Surface (2012) และ Noe (2008) จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) และ มนสิข สิริธิตสมบุญ (2561) ผลการประเมินคุณภาพองค์ประกอบของโปรแกรมแต่ละส่วนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีคุณภาพในระดับมากที่สุด และสามารถอภิปรายถึงควมมีคุณภาพโดยรวมที่เกี่ยข้อง ดังนี้

จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 7 ข้อ มีสาระการเรียนรู้ที่ครอบคลุมจุดเน้นของการเสริมสร้างให้ครูมือใหม่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะสำคัญของความเป็นครูมืออาชีพตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ (1) การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์การเรียนการสอน (2) ความสามารถในการสืบค้นและประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ (4) การมีสมรรถนะและเจตคติที่ดีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีแนวคิดเชิงพัฒนาสอดคล้องกับข้อสรุประดับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพระหว่างการปฏิบัติงานโดย Buharkova & Gorshkova (2007) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับจากต่ำสุดถึงสูงสุด ได้แก่ ระดับความสามารถด้านการสอนเน้นที่ความรู้/ความเข้าใจระดับทักษะการสอนคือ สามารถสอนได้อย่างสมบูรณ์แบบ ระดับความคิดสร้างสรรค์ในการสอนเน้นที่การใช้รูปแบบ

และเทคนิควิธีใหม่ในการจัดกิจกรรม และระดับนวัตกรรมการสอนคือ ต้องมีการผสมผสานแนวคิด/ หลักการ และ ทฤษฎีสำคัญเพื่อจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมยังสอดคล้องกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาที่มุ่งพัฒนาความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การสอน การออกแบบและวางแผนการสอน และเนื้อหาสาระวิชาที่สอน (Kleickmann et al., 2014; Penuel, Gallagher & Moorthy, 2011) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความเชี่ยวชาญ/ ทักษะการออกแบบแผนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (Penuel, Gallagher & Moorthy, 2011; Meyers, Molefe, Brandt, Zhu & Dhillon, 2016) และที่สำคัญคือ การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างเจตคติ ความเชื่อ และการตระหนักถึงการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง การสะท้อนคิด และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Akiba & Liang, 2016; Kleickmann et al., 2014)

ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามศาสตร์การสอน การออกแบบ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างและพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิควิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงพัฒนา (growth mindset) และหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับครู พบว่าแต่ละเนื้อหาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพตาม ลำดับขั้นของการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Buharkova & Gorshkova (2007) ที่ว่าด้วยระดับการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพระหว่างปฏิบัติงานสามระดับ จัดอันดับจากพื้นฐานสู่สูงสุด ได้แก่ ระดับการมีความรู้ที่ละเอียด เกี่ยวกับศาสตร์การสอนและวิชาที่สอน ระดับการมีทักษะการสอนที่สมบูรณ์แบบ ระดับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนจากการประยุกต์ใช้ความรู้/ ประสบการณ์ และระดับการสร้างนวัตกรรมการสอน

ด้านแนวทางการจัดกิจกรรมการอบรมและระยะเวลาที่จัด แบ่งเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นสั่งสมและสืบสวน องค์ความรู้ที่จำเป็น ขั้นการฝึกฝนทักษะ และขั้นสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีกิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การบรรยาย อภิปราย และศึกษาค้นคว้าตัวอย่าง การฝึกปฏิบัติ และการแสดงบทบาทสมมติ สอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้แบบสาธิตการเรียนรู้เชิงรุก การฝึกฝนทักษะ และการให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างอบรม (Noe & Colquitt, 2002) และการจัดสถานการณ์ฝึกอบรมเพื่อให้มีการใช้ความรู้จากการฝึกอบรม (Arthur et al., 2003)

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมของโปรแกรมอบรมภาคทฤษฎี ประมาณ 14 ชั่วโมง สนับสนุนด้วย แนวปฏิบัติของ Kleickmann et al. (2014) ที่ให้เวลากับการฝึกฝนเนื้อหาสาระวิชาที่สอนควบคู่กับศาสตร์การ สอนยาวนานถึง 100 ชม. เช่นเดียวกับ Polly, McGee, Wang, Martin, Lambert & Pugalee (2015) ที่สนใจ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างมาตรฐานการสอนคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนที่ครูสามารถใช้ศาสตร์การสอนกับเนื้อหาสาระ วิชาคณิตศาสตร์ และเพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถึงขั้นนำไปประยุกต์ได้จริงใน สถานศึกษา จึงกำหนดให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมภาคปฏิบัติโดยใช้เวลาระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประมาณ 4 สัปดาห์ สอดคล้องกับการกิจกรรมการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติงาน (workshops) ที่มีการมอบหมาย ภาระงาน ออกแบบกิจกรรมและแผนการสอนจากบทเรียนที่กำหนดให้ (Creemers, Kyriakides & Antoniou, 2013; Gallagher, Arshan & Woodworth, 2017; Kim, Roza & Seidman 2011; May, Sirinides, Gray & Goldsworthy, 2016; Penuel, Gallagher & Moorthy, 2011; Roth, Wilson & Taylor, 2017) และเนื้อหา สาระการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเทียบเท่าความสามารถในการออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดเชิงพัฒนา จึงเน้นฝึกฝนวิธีปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วม วิชาชีพแบบชุมชนนักปฏิบัติ (community of practices) (Gallagher, Arshan & Woodworth, 2017; Meyers,

Molefe, Brandt, Zhu & Dhillon, 2016) การพัฒนาแบบห้องเรียนเป็นฐาน (Polly, McGee, Wang, Martin, Lambert & Pugalee, 2015) การศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) (Creemers, Kyriakides & Antoniou, 2013; Roth, Wilson & Taylor, 2017) การเรียนรู้ร่วมกับนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และผู้สอนแนะจากโปรแกรม (Kim, Roza & Seidman 2011; Kleickmann et al., 2014) การแสดงบทบาทสมมติเพื่อฝึกหัดแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนดให้ (Gallagher, Arshan & Woodworth, 2017) การเรียนรู้วิธีการสะท้อนความคิด (reflection) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Finkelstein, 2011; Allen et al., 2013)

ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมเสริมสร้างที่พัฒนาขึ้น โดยยึดตามแนวคิดการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หรือประเมินเอกสารหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537; โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539) และการประเมินเพื่อสอบทานความถูกต้องของหลักสูตร (curriculum validation) โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (connoisseurship) ด้านหลักสูตร และด้านเนื้อหา (มารุต พัฒนาผล, 2558) ที่มีต่อองค์ประกอบสำคัญที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการเรียนรู้ แนวทางการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ โดยครอบคลุมมิติคุณภาพที่ต้องประเมิน ได้แก่ ความเหมาะสม ความสมเหตุสมผล และความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินโดยกลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้พบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยได้เผยให้เห็นความรู้ที่จะนำมาเป็นข้อเสนอแนะสองประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ใช้แหล่งข้อมูลพื้นฐานป้อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่มาจากการแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 (หลักสูตร 5 ปี) ซึ่งผ่านการฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาร่วมพัฒนาวิชาชีพมาแล้วหนึ่งปีการศึกษา บุคลากรกับบทเรียนจากการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ การนำโปรแกรมนี้ไปใช้จึงควรพิจารณาดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิตที่กำลังเตรียมตัวฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรืออยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา และครูประจำการที่อยู่ในระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน หรือครูผู้ช่วย
2. ผู้นำโปรแกรมไปใช้สามารถประยุกต์ หรือบูรณาการสาระความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีประเมินคุณภาพของโปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพด้วยวิธีประเมินเอกสารหลักสูตร จึงยังไม่สามารถให้ข้อสรุปของผลลัพธ์จากการใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงมีแนวทางดังนี้

1. ใช้วิธีวิจัยเชิงทดลอง/กึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างความเป็นครูมืออาชีพกับนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 และชั้นปีที่ 4 ที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

2. ใช้วิธีการวิจัยติดตามศึกษาระยะยาวหลังการจบหลักสูตรของนักศึกษาครุศาสตร์ เพื่อสำรวจและยืนยันองค์ประกอบของความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูล/สารสนเทศ ที่จะสามารถป้อนเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงโปรแกรมในอนาคต

3. ใช้วิธีวิจัยและพัฒนาคุณภาพของโครงสร้างสำคัญของโปรแกรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องของโปรแกรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสื่อ/แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็น online และ onsite แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามระหว่างพัฒนา การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการโปรแกรม

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- ธนานันต์ ดิยง และสุเทพ อ่วมเจริญ. (2558). โปรแกรมพัฒนสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(1), 204-216.
- ปิยพร ชุมจันทร์ พิกุล เอกวรารักษ์ และสุนทรา โตบัว. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 11(31), 89-104.
- มารุต พัฒนผล. (2558). การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จักรยสนิพนธ์การพิมพ์.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(4), 157-165.
- วิจารณ์ พานิช. (2562). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสอภวดีวงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุชีรา มะหะเมือง วิภาวรรณ เอกวรรณ ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช และกัญญา เพชรภรณ์. (2564). การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครูมือใหม่. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *The Journal of Educational Research*, 109(1):1-12 DOI: 10.1080/00220671.2014.924470
- Allen, J. P., Gregory, A., Mikami, A. Y., Lun, J., Hamre, B. K. & Pianta, R. C. (2013). Observations of effective teaching in secondary school classrooms: Predicting student achievement with the CLASS-S. *School Psychology Review*, 42, 76-98.
- Armstrong, M. (2001). *A hand book of human resources Practice*. UK: Kogan Page.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P.S., & Bell, S.T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88, 234-245.

- Bratton, J., & Gold, J. (2007). *Human resource management: theory and practice* (4th ed.). Houndmills: Macmillan.
- Buharkova, O. V., & Gorshkova, E. G. (2007). *Image of the leader: technology of creation and promotion*. Training programme. Saint-Peterburg.
- Creemers, B., Kyriakides, L., & Antoniou, P. (2013). Towards the Development of a Dynamic Approach to Teacher Professional Development. *Teacher Professional Development for Improving Quality of Teaching*. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-94-007-5207-8_1
- Esteve J.M., Franco S., & Vera J.L. (1995). *Profesores ante el cambio social*. Barcelona: Anthropos.
- Finkelstein, M. A. (2011). Correlates of Individualism and Collectivism: Predicting Volunteer Activity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(5): 597-606 DOI: 10.2224/sbp.2011.39.5.597
- Gallagher, H. A., Arshan, N. & Woodworth, K. (2017). Impact of the National Writing Project's College-Ready Writers Program in High-Need Rural Districts. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 10(1), 570-595. DOI: 10.1080/19345747.2017.1300361
- Huberman M. (1992). *Teacher development and instructional mastery*. In: Hargreaves A, Fullan M, editors. Understanding Teacher Development. NY: Longman Publishers.
- Kim, S., Roza, M. & Seidman, E. (2011). Improving 21st-century teaching skills: The key to effective 21st-century learners. *Research in Comparative and International Education*, 14(1): 174549991982921. DOI: 10.1177/1745499919829214
- Kleickmann, T., Richter, D., Kunter, M., Elsner, J., Besser, M., Krauss, S., & Cheo, M. (2014). Content knowledge and pedagogical content knowledge in Taiwanese and German mathematics teachers. *Teaching and Teacher Education*, 46: 115-126. DOI: 10.1016/j.tate.2014.11.004
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 year-odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Niazi, A. (2014). Training and development strategy and it's role in organizational performance. MS Scholar, Iqra University Islamabad Campus, Pakistan, *Journal of Public Administration and Governance*, ISSN 2161-7104
- May, H., Sirinides, P., Gray, A., & Goldsworthy, H. (2016). Reading Recovery: An Evaluation of the Four-Year i3 Scale-Up. CPRE Research Reports. Retrieved from https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/81
- Meyers, C.V., Molefe, A., Brandt, W.C., Zhu, B., & Dhillon, S., (2016). Impact Results of the eMINTS Professional Development Validation Study. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, September 1. Retrieved from <https://doi.org/10.3102/0162373716638446/>
- Noe, R. A. (2008). *Employee training and development* (4th ed.). Boston, MA: Irwin-McGraw.

- Noe, R. A., & Colquitt J. A. (2002). Planning for training impact: Principles of training effectiveness. In K. Kraiger (Ed.), *Creating, implementing, and maintaining effective training and development: State-of-the-art lessons for practice*, (pp. 53–79). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Penuel, W. R., Gallagher, L. P., & Moorthy, S. (2011). Preparing teachers to design sequences of instruction in earth systems science: A comparison of three professional development programs. *American Educational Research Journal*, 48(4), 996-1025.
- Polly, D., McGee, J., Wang, C., Martin, C., Lambert, R., & Pugalee, D.K. (2015). Linking professional development, teacher outcomes, and student achievement: The case of a learner-centered mathematics program for elementary school teachers. *International Journal of Educational Research*, 72(1), 26-37. Elsevier Ltd. Retrieved August 31, 2022 from <https://www.learntechlib.org/p/203644/>.
- Roth, K.J., Wilson, C.D., & Taylor, A.J. (2017). Comparing the Effects of Analysis-of-Practice and Content-Based Professional Development on Teacher and Student Outcomes in Science. *American Educational Research Journal*, December 25, 2018 <https://doi.org/10.3102/0002831218814759>
- Surface, E. A. (2012). Training needs assessment: Aligning learning and capability with performance requirements and organizational objectives. In M. A. Wilson, W. Bennett, Jr., S. G. Gibson, & G. M. Alliger (Eds.), *The handbook of work analysis: Methods, systems, applications and science of work measurement in organizations* (pp. 437–462). Routledge/Taylor & Francis Group.