

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

พุทธศตวรรษที่ 20 ปี (2560-2579) ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ได้กำหนดให้มีพุทธศตวรรษที่ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ความมั่นคง 2) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีเจตนารมณ์ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้กระจายอำนาจ อีกทั้งเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติทางด้านผู้เรียนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3R 8C ซึ่งประกอบด้วย 3R ประกอบด้วย 1) การอ่านออก (Reading) 2) การเขียนได้ (Writing) 3) การคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 8C ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking and Problem Solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding) 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) 8) ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) กระทรวงศึกษาธิการมียุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู (พ.ศ. 2558 - 2572) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู

2) การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู 3) การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครู 4) การปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู และ 5) การสร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ อีกทั้งแนวโน้มการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคต มีภารกิจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ส่วนแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตการสรรหาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและปริมาณตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณมีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบทางการศึกษาของนักเรียนเพิ่มขึ้นกระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การคัดสรรคนเก่ง คนดี ให้เข้ามาเป็นครู และจัดส่งไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางของครูทุกสังกัดให้เป็นปัจจุบันให้สามารถเชื่อมโยง และนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ การลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน การให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนช่วยในการปรับบทบาทของครูให้เป็น Facilitator, Motivation, Inspiration, Coaching การปรับหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา คัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้มีมาตรฐานและความยืดหยุ่นไปพร้อมๆ กับการปรับวิธีการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครู ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู โดยส่งเสริมให้ครูดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสอดคล้องกับ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) มีความคิดสอดคล้องกัน โดยกล่าวว่า การสอนงานถือว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่ง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ที่เรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้งและรับฟังความต้องการของพนักงานและใช้เป็นช่องทางในการสอบถามปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีในการที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสอนงานที่ถูกต้องจะเกิดทำประโยชน์โดยตรงต่อตัวพนักงานเอง ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร ดังนั้น การสอนงานจึงนับได้ว่าเป็นวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งได้ผลดีมาก ในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ และเป็นการลดค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและถือเป็นการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอีกทางหนึ่ง เพราะนอกจากจะใช้ประสบการณ์แล้ว ยังต้องใส่รู้ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เตรียมการสอนและได้ทบทวนว่าประสบการณ์ใดเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาเรื่องใด รวมถึงทบทวนการ

ทำงานในภาพรวมว่า ต้องการองค์ความรู้อะไร ประกอบการทำงานอีกด้วย แล้วจึงนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญเฉพาะด้านนั้นๆต่อไป อีกทั้ง รัชพร ชื่นกลิ่น (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า รูปแบบการโค้ช ฟิฟตีอี มีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลองอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการโค้ชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการโค้ชฟิฟตีอีในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีสมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้และผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวยังเกิดขึ้นไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) เรื่องบทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครู เพื่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู สรุปได้ 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตร

การพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง

4) วิธีการและสาระการพัฒนา ครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับการต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อย ไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดความเชื่อมโยงกับ กิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่นำการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่น่าประหลาดคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผล ไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจ ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากผลการศึกษาข้างต้นนี้ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายในการพัฒนาครูแบบใหม่ซึ่งคาดว่าจะทำให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะต่อไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching ให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ของความเป็นครูการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีชื่อโครงการว่า “โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้าง ระบบพี่เลี้ยง Coaching และ Mentoring” และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ออกแบบการวิจัยให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรูปแบบการ (Coaching) ควรเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงความสำคัญปัญหาการพัฒนาครูและการใช้ระบบพี่เลี้ยงในโรงเรียน จึงคิดพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ความรู้ความเข้าใจในการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ภายใต้บริบทของโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น และเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ จึงเลือกแนวทางการพัฒนาครูใช้ระบบ (Coaching) ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และจากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการวิจัยการพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสอนงาน (Coaching) นวัตกรรมการสอนงาน (Coaching) ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในโอกาสต่อไป

คำถามการวิจัย

รูปแบบการสอนงาน (Coaching) ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ครูได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รูปแบบการสอนงานที่เหมาะสม ครูเก่งขึ้น นักเรียนเก่งขึ้นและคุณภาพการศึกษาดีขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมสำหรับผู้สนใจต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ระยะที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติมีประสบการณ์ด้านบริหารอย่างน้อย 4 ปี เป็นผู้ผลงานการบริหารดีเด่น โดยแบ่งเป็นสามจังหวัดดังนี้ จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 3 คน และจังหวัดยะลา จำนวน 3 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ระยะที่ 3 คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 9 แห่ง ได้มาโดยการแบ่งเป็นสามจังหวัดดังนี้ จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 แห่ง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 3 แห่ง และจังหวัดยะลา จำนวน 3 แห่ง โดยเริ่มจากการเลือกโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งสามจังหวัด และเป็นโรงเรียนที่มีความต้องการในการพัฒนาการสอนงานในโรงเรียน และยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในโรงเรียน 9 แห่ง โรงเรียนละ 2 คน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและตำแหน่งครู 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 คน ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน ครูวิชาการ จำนวน 9 คน รวม 18 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

รูปแบบการสอนงาน(Coaching)ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ขอบเขตเนื้อหาและทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการสอนงานที่ส่งเสริมทักษะ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ดังนี้

1. ศึกษานโยบายการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ศึกษาแนวคิดและกระบวนการการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.1 แนวคิด Costa and Garmston (2002) การโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching)
- 2.2 แนวคิด Gottesman and Jennings (1994) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)
- 2.3 แนวคิด Cope (2004) Britton and Anderson (2009) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching)
- 2.4 แนวคิด Glatthorn (1990) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 2.5 แนวคิด Marczely (2001) การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญของการสอนงานในสถานศึกษา
- 2.6 แนวคิด Costa and Garmston (2002) Cope (2004) และ Britton and Anderson (2009) การสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ การยอมรับ
- 2.7 แนวคิด Glatthorn (1990) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีขึ้น และการสร้างความไว้วางใจในการสอนงานในสถานศึกษานั้นอยู่ภายใน
- 2.8 แนวคิด Cope (2004) รูปแบบความไว้วางใจ (Trust Model) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การให้ความจริงใจต่อกัน (Truthful : T) 2) การตอบรับต่อกัน (Responsive : R) เปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน มีอิสระและกล้าแสดงความคิดเห็น 3) สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Uniform : U) ของการทำงานร่วมกัน 4) สร้างความปลอดภัย (Safe : S) ให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน และ 5) การร่วมกันฝึกฝน (Trained : T) พัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดขึ้น
- 2.9 แนวคิด Patti McManus (2552) การสอนงานทั้งผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานควรจัดการประชุมอย่างเป็นทางการเพื่อวางแผนและทบทวนกระบวนการสอนงาน
- 2.10 แนวคิดแบบจำลองการออกแบบระบบการสอน The ADDIE Model Kruse (2007) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตั้งแต่วิธีเป็นขั้นตอนของการศึกษาเพื่อร่างรูปแบบการสอนงาน
- 2.11 แนวคิดการร่างรูปแบบการสอนในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Model ของ Kruse (2007) ขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและข้อสรุปของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และจากแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นที่เป็นขั้นวิจัย R1

2.12 แนวคิดการร่างรูปแบบการสอนในระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการออกแบบ (Design) และขั้นของการพัฒนา (Development) ร่วมกับแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอนงานเชิงระบบของ Dick Carey and Carey (2005) ในขั้นพัฒนาเครื่องมือประเมินผล พัฒนากลยุทธ์การสอน พัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นของการพัฒนา D1

2.13 แนวคิดการร่างรูปแบบการสอนในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นการวิจัย R2

2.14 แนวคิดการร่างรูปแบบการสอนในระยะที่ 4 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ร่วมกับแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอนงานเชิงระบบของ Dick Carey and Carey (2005) รวมทั้งแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นของการพัฒนา D2

3. ศึกษาทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนเชิงระบบ

3.1 ทฤษฎีระบบ Lunenburg and Ornstein

3.2 ทฤษฎีระบบ Kast and Rosenzweig

4. ศึกษาบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 ด้านสภาพปัจจุบันของโรงเรียน

4.2 ด้านสังคม

4.3 ด้านครู

4.4 ด้านผลสัมฤทธิ์

5. ศึกษาการพัฒนารูปแบบ

5.1 ความหมายของรูปแบบ อุทุมพร จามรมาน (2541) ทิศนา ขัมมณี (2545) Stoner and Wanker (1986) Keeves (1988) Tosi and Carroll (1982)

5.2 ประเภทและองค์ประกอบของรูปแบบ Keeves (1998,1997)

5.3 การพัฒนารูปแบบ Keeves (1988) Joyce and Weil(1996)

6. ระยะเวลา

ระยะเวลาของแผนการดำเนินการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาในภาคเรียนที่ 1-2 จำนวน 8 เดือน ปีการศึกษา 2559

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสอนงาน หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการนิเทศงาน ซึ่งเป็นกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้ทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงาน ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานและผู้ทำหน้าที่สอนงาน สามารถสร้างความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้วยการนำตนเอง

2. รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นตัวแทนของความจริงหรือย่อส่วนของกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายโครงสร้างทางความคิดที่แสดงถึงกระบวนการสอนงานที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบด้านกระบวนการ และองค์ประกอบเงื่อนไขการนำไปใช้

3. การพัฒนารูปแบบการสอนงาน หมายถึง กระบวนการออกแบบและสร้างโครงสร้างทางความคิดที่แสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์ร่างรูปแบบและปรับปรุงร่างรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยมีการทดลองใช้ในโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทดลองแล้วดูผลปรับปรุง (Implementation) โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน พัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์และปรับปรุงรูปแบบร่วมกับผู้ปฏิบัติ และระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบ โดยนำรูปแบบมา ตรวจสอบความสมเหตุสมผล จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปแก้ไขปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ประเมินผลของรูปแบบ หมายถึง ผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือวิจัยในการตรวจสอบรูปแบบและการนำรูปแบบไปทดลองใช้ ประกอบด้วย เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพ ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ เครื่องมือวัดประเมินพฤติกรรมการสอนงานในสถานศึกษาและสรุปผลการดำเนินงานในสถานศึกษา

5. ผู้สอนงาน หมายถึง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทำหน้าที่สอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อให้ผู้รับการสอนงานสามารถสร้างความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้วยการนำตนเอง

6. ผู้รับการสอนงาน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารที่ทำหน้าที่อำนวยการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Prince of Songkla University
Pattani Campus