

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
An assessment of the needs is necessary for the development
of teacher learning management at Demonstration School
of Rajabhat Rajanagarindra University

ธนาวัฒน์ น้อยไธสง¹ ขวัญชนก น้อยไธสง²

Thanawat Noythisong, Kwanchanok Noithisong

¹โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
Demonstration School of Rajabhat Rajanagarindra University Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University

Corresponding Author e-mail: thanawat.noy@gmail.com

²โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
Demonstration School of Rajabhat Rajanagarindra University, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University

e-mail: khwan.nok1@gmail.com

Received: 2023-01-07 Revised: 2023-03-14 Accepted: 2023-03-18

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 60 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน และแบบวัดเจตคติ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์เนื้อหา และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความรู้และพฤติกรรม ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็ม ด้านเจตคติ ครูมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 49.88 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้จากมากไปน้อย คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้ และด้านเจตคติ ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนา

ครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีประเด็น การพัฒนาคือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง สะเต็มศึกษา โดยครูผู้สอนเรียนรู้ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาจากเพื่อนครู และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ (Keywords): การประเมินความต้องการจำเป็น; การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้; โรงเรียนสาธิต

Abstract

The purposes of this study were (1) to assess the needs for teacher development on learning management; (2) to sort of the needs for teacher development on learning management; and (3) to guideline for teacher development on learning management at Demonstration School of Rajabhat Rajanagarindra University. The sample consists of teachers from Demonstration School of Rajabhat Rajanagarindra University. There were 60 subjects chosen by cluster sampling. The instruments used in this study included the questionnaire of the needs for teacher development and the attitude test developed by researcher. The data were statistically analyzed by using the frequency, percentage, mean, and sort of priority setting of the needs for teacher development. The results of the study were as follows: 1) The teacher s' needs on knowledge for development on learning management were classroom action research, Phenomenon-based learning and using STEM Education. The teachers' attitudes toward the learning management were at a moderate level of 49.88 percent. 2) The sort of the needs for teacher development on learning management were behavior, knowledge, and attitudes respectively. 3) Guidelines for teachers' knowledge to develop learning management in teaching were self-learning activities, conclusion, and classroom action research. The learning management on behavior should relate with background knowledge, encourage the students in learning participation, use research in classroom and evaluate from authentic assessment.

Keywords: An assessment of the needs; development of learning management; Demonstration School

บทนำ (Introduction)

การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก คำกล่าวที่ว่าการศึกษาคือชีวิต และชีวิตคือการศึกษาคำกล่าวเช่นนี้ยังคงเป็นความจริงอยู่ตลอดไป ชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดาเริ่มมีการศึกษาบ้างแล้ว การศึกษาของมนุษย์จะเริ่มอย่างจริงจังก็ต่อเมื่อชีวิตได้เริ่มสัมผัสโลกและจะต้อง

ศึกษาอยู่ตลอดไปจนกว่าชีวิตจะจากโลกนี้ไป การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคมประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง อาจจะกล่าวได้ว่า "ตราบดีที่โลกยังมีมนุษย์ไม่สิ้นสุดการศึกษาต้องอาศัย" เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะมนุษย์ที่อาศัยโลกอยู่จะต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาสำหรับการพัฒนาตน เมื่อสมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว สังคมและประเทศชาติรวมทั้งโลกด้วยก็จะได้รับการพัฒนาต่อไปด้วย จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อมนุษย์ทุกคน สิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับการศึกษานั้นคือ ครู ไม่ว่าจะเป็นอดีต ปัจจุบันหรืออนาคตครูย่อมมีความสำคัญต่อสังคม ประเทศชาติและแม้แต่โลก กล่าวคือ ตราบดีที่สังคมมนุษย์ยังสามารถผลิตสมาชิกใหม่ให้สังคม ความต้องการครูก็จะมีอยู่ตลอดไปมีข้อจำกัดอยู่แต่เพียงในเรื่องจำนวนและความสามารถของครูในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันโลกได้พัฒนาไปมากเช่นเดียวกัน (ชาพิยัน อูมา, 2557)

คุณภาพของครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เป็นองค์กรวิชาชีพที่มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ได้กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไป และมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552)

โรงเรียนทุกแห่งเป็นองค์กรที่ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ใช้ความรู้เป็นฐานของการพัฒนาเป็นองค์กรที่เปิดกว้างสำหรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้ การปรับตัวและการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่ต้องการความรู้ การถ้อยแถลงความรู้ และการใช้กระบวนการสืบค้นเชิงประเมิน (evaluative inquiry) ในการกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการตั้งคำถามการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สิ่งที่ค้นพบในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามวัฒนธรรม (culture) เป็นส่วนขององค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม และเป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การทำให้บุคคลในองค์กรมีความเชื่อและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร จะช่วยทำให้เกิดการใช้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเสี่ยง เกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และเกิด

บรรยากาศของความไว้วางใจและความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง (Preskill & Torres 1999 อ้างถึงใน Botcheva, White, & Hufiman, 2002)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นหน่วยงานในกำกับคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นสถานที่ทดลอง ศึกษา และวิจัยในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นหน่วยงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีจุดเน้นคือ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ให้ประสบผลสำเร็จ มีคุณค่าต่อครู รวมทั้งคุ้มค่าต่อการลงทุนขององค์กร จะต้องมีการเสนอเทศที่สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริง ขั้นตอนที่สำคัญที่จะได้สารสนเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาครู คือ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไข การทำแผนพัฒนาการดำเนินงานด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ในด้านความรู้ พฤติกรรม และเจตคติการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนที่ตรงเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 63 คน ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ใช้เครื่องมือ 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลของครูผู้สอนเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามระดับการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบใช่/ไม่ใช่ ที่ตอบถูกให้คะแนนเป็น 1 และตอบผิดให้คะแนนเป็น 0 และส่วนที่ 2 พฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้สร้างโดยใช้วิธีของลิเคิร์ท จำนวน 20 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติคืน จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการตรวจให้คะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) วิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด

แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับคะแนนรวม และร้อยละ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

1.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบเป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

1.3 ผลการวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 49.88

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ พบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับที่ 1 ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับที่ 2 และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ก่อนด้านอื่น ๆ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

การประเมินความต้องการจำเป็น	I	I - D	PNI _{Modified}	ลำดับ
ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้	30	9.21	0.44	2
ด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.55	1.44	0.46	1
ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้	100	18.19	0.22	3

แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จากผลการประเมิน 3 ด้าน คือ ความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ เป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ และพฤติกรรม ตามประเด็นที่ศึกษา 4 ประเด็น ดังนี้

1) หลักการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาเป็น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2) บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้ปรากฏการณ์เป็นฐาน และจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา

4) การวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูผู้สอนให้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการและประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การพัฒนาครูผู้สอนตามประเด็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นและข้อเสนอการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนสามารถเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาจากเพื่อนครู และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู นอกจากนั้นโรงเรียนจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ศึกษาดูงาน สร้างเครือข่ายหรือกลุ่ม ครูผู้สอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ซึ่งมีประเด็นการศึกษา 4 ประเด็น คือ

1.1 หลักการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านความรู้และพฤติกรรมให้สอดคล้องกัน คือจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพราะเป็นสิ่งสำคัญลำดับเบื้องต้นของการเรียนรู้ที่ดี การได้ลงมือทำ ได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เลือกเรื่องที่จะเรียน วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้กระบวนการกลุ่ม จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจอย่างแท้จริง นอกจากนั้นครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน เพราะประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับประภา ธาณิรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่าครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียนจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ทำทนาย ให้กำลังใจ สำรวจความต้องการของผู้เรียนโดยการซักถามสังเกต สัมภาษณ์ หรือทำแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด

1.2 บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครูผู้สอนต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะการที่ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง แสดงถึงความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนมา การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเองนั้นมีอยู่หลายประการ เช่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง สังเกต สำรวจ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น แนะนำ ใช้คำถาม จัดการเรียนเรียนรู้หลากหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับเอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ (2550) ที่กล่าวว่าบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะใช้เวลาไม่มากให้ข้อมูลเบื้องต้น เวลาส่วนใหญ่จะให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม เช่น อภิปรายกลุ่มย่อย ศึกษาข้อมูลจากตาราง ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ระดมความคิด สร้างโครงการ ผลิตผลงาน การแสดงบทบาทสมมติ การแก้ปัญหา โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมมากกว่าการเรียนแบบรับฟังหรือรับรู้จากสิ่งที่ครูสอน การเรียนเช่นนี้นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองได้

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครูผู้สอนต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับตะวัน ไชยวรรณ และกุลธิดา นกุลธรรม (2564) กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นโดยประเทศฟินแลนด์ ภายใต้แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและค้นหาคำตอบตามความสนใจโดยใช้สถานการณ์ในโลกแห่งความจริงเป็นประเด็นกระตุ้นการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานมีลักษณะสำคัญที่เน้นการสอนแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ใช้ความรู้ข้ามศาสตร์ให้ผู้เรียนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพจริงผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีความสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ประโยชน์ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางในการหาคำตอบได้ตามสถานการณ์

1.4 การวัดและประเมินผลทั้งในด้านความรู้ และพฤติกรรม แนวทางที่ควรพัฒนาคือการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันจัดให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีข้อดีคือสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผล การเรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียน รวมทั้งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้กล่าวมาทำให้ทราบ

ว่าการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาด้านพฤติกรรม ความรู้และเจตคติ การพัฒนาบุคลากรครูเป็นการปรับปรุงในลักษณะกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถมีศักยภาพ ทักษะประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงานได้รับการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความเชื่อมั่น ตลอดจนการรับแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำและรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจำลอง ราชโยธา (2552) ที่กล่าวว่าการพัฒนาครูผู้สอนเป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ และเจตคติจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยที่ครูผู้สอนต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันควรพัฒนาครูผู้สอนทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญในการทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวคิด

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เร่งด่วนที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความรู้ในระดับมากและมีเจตคติที่ค่อนข้างดีต่อการจัดการเรียนรู้ แต่ยังไม่นำความรู้ที่มีไปปฏิบัติจริง ทำให้ความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ต้องพัฒนาเร่งด่วนที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำลอง ราชโยธา (2552) พบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คือวิเคราะห์ในด้านพฤติกรรมมากที่สุดและด้านความรู้รองลงมา ส่วนด้าน

เจตคติมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด เมื่อศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การวิจัยเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ และการใช้กระบวนการบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูยังจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นเนื้อหามากกว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ตื้นเขินควรจัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสำคัญของความรู้เดิม ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเองจนค้นพบความรู้ ครูผู้สอนมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจ ใช้กระบวนการกลุ่ม ประเมินและตรวจสอบความคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา สอดคล้องกับทฤษฎี ขัมมณี (2554) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แต่ละรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปา และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบมีความแตกต่างกันในรายละเอียด แต่สิ่งที่เหมือนกันคือต้องการให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ค้นพบนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณา และดำเนินการในด้านการตัดสินใจ การวางแผนตลอดจนกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อมูลที่นำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติในครั้งนี้ได้จากการศึกษาเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำข้อมูลจากกระบวนการกลุ่ม การสนทนากลุ่ม วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาเสริมเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลหรือข้อสรุปที่ได้มาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมต่อไป

2. หลังจากประเมินความต้องการจำเป็นและครูผู้สอนได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีการวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่ามีการพัฒนาตามสภาพที่ควรจะเป็นหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

ชาพิยัน อูมา. (2557). ความสำคัญของการศึกษา และครูในการสร้างสันติสุขในสังคมไทย. สืบค้น ธันวาคม 2565, จาก <http://soleehi.blogspot.com/>.

- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” (2542, 19 สิงหาคม) ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 45-46.
- ตะวัน ไชยวรรณ และกุลธิดา นกุลธรรม. (2564). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน : การเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมความรู้ของผู้เรียนในโลกแห่งความจริง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(2), 251-263.
- จำลอง ราชโยธา. (2552). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ถนอมจิตต์ ขุทตะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2554). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภา ธาณิรัตน์. (2550). บทบาทครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้. วารสารรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 24(1), 120.
- พัชรี ชันอาสาสะวะ. (2544). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิธี และเทคนิคการสอน 1. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมนเนจเม้นท์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นังงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2549. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2550). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา., 18(2), 1 – 10.
- Botcheva, L., White, C.R., & Huffman, L.C. (2002). Learning culture and outcomes measurement practices in community agencies. American Journal of Evaluation, 23(4), 421-434.