

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ชื่อผู้วิจัย	ประภาภรณ์ คำโสภาส
ปีที่พิมพ์	2563
หน่วยงาน	ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และ 3) เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครู กศน. จำนวน 236 คน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยจัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming) จากกลุ่มครู กศน. อำเภอต๋อยสะเก็ด จำนวน 20 คน ดำเนินการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากกลุ่มครู กศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด จำนวน 20 คน และผู้เรียน จำนวน 371 คน เพื่อ 1) ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการจากการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) และประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model และประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t โดยใช้สถิติ t-test dependent

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะชี้แนะแนวทาง ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะจัดระบบการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 หลักการ คือ (1) มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2.3 ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) มี 2 ส่วน คือ

(1) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา และขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล

2.4 กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) มี 3 ขั้นตอน คือ สร้างภูมิรู้ สู่อการปฏิบัติ และวัดผลงาน

2.5 ผลผลิต (Output) ของรูปแบบที่ส่งผลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครู ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษา

2.6 เงื่อนไขของรูปแบบ คือ 1) ผู้บริหารให้การส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 2) ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ 3) บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบ OLIFT Model 4) บทที่ 3 รูปแบบ OLIFT Model 5) บทที่ 4 หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร 6) บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตร และ 7) ภาคผนวก โดยผลการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model พบว่า 1) การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีผลการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) สูงกว่าก่อนการพัฒนา และครูมีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผล การประเมินการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.19