

ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

THE EFFECTIVENESS OF TEACHER DEVELOPMENT BY USING
THE PROCESS OF COACHING AND MENTORING SYSTEM
AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS A CASE STUDY OF
SECONDARY SCHOOLS IN PATHUM THANI

พรสุดา ฮวบอินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

พรสุดา ฮวบอินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู: กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
The Effectiveness of Teacher Development by Using the Process of Coaching and Mentoring System Affecting School Effectiveness: A Case Study of Secondary Schools in Pathum Thani

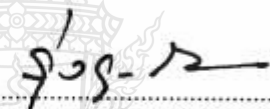
ชื่อ - นามสกุล นางสาวพรสุดา ฮวบอินทร์

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.

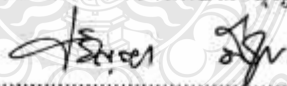
ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ศ.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู: กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี |
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวพรสุดา ฮวบอินทร์ |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ. |
| ปีการศึกษา | 2559 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 3) ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 227 คน ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงและประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.889 และ 0.849 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงCoaching and Mentoringส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา เรียงตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (X_3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (X_2) การฝึกอบรมในงาน (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 78.10 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = 0.150X_1 + 0.352X_2 + 0.433X_3$

คำสำคัญ: โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ประสิทธิผลสถานศึกษา

| | |
|-----------------------|--|
| Thesis Title | The Effectiveness of Teacher Development by using the Process of Coaching and Mentoring System Affecting School Effectiveness : A Case Study of Secondary Schools in Pathum Thani |
| Name - Surname | Miss Ponsuda Huab-in |
| Program | Educational Administration |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Parinya Meeksuk, Ph.D. |
| Academic Year | 2016 |

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the effectiveness of teacher development by using the Process of Coaching and Mentoring System in secondary schools in Pathum Thani, 2) the effectiveness of the schools in the project, and 3) the effectiveness of teacher development using the Process of Coaching and Mentoring System which affected the effectiveness of secondary schools in Pathum Thani.

The sample was 227 teachers from the secondary schools in Pathum Thani. The sampling method was stratified random sampling. The research instrument was 5point-Likertscale questionnaires. The internal reliability of the questionnaires used for the Process of Coaching and Mentoring System assessment and for the school effectiveness assessment was 0.889 and 0.849 respectively which indicated a high level of reliability. The statistics used for data analysis were average, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the effectiveness of teacher development by using the Process of Coaching and Mentoring, both as a whole and as an individual aspect, was high, 2) the effectiveness of the secondary schools, both as a whole and as an individual aspect, was also high, and 3) the teacher development using the Process of Coaching and Mentoring System affected the effectiveness of the secondary schools in the aspects of 21st century skills (X_3), coaching and mentoring (X_2), and on the job training (X_1) respectively. These findings also revealed that the effectiveness of the secondary schools in Pathum Thani was at 78.10 percent. The standard score regression equation was $Z'y = 0.150X_1 + 0.352X_2 + 0.433X_3$.

Keywords: coaching and mentoring system, school effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา เสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาการความรู้ต่างๆ จนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และนำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ดร.เอกพรต สมุทธานนท์ ดร.เพชรนรินทร์ การะวิโก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ดร.ภารุจรี เจริญเผ่า และ อาจารย์รัตนา ทองคำ ธรรมชาติ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรงาน บัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ให้คำแนะนำและให้ความอนุเคราะห์ตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการ วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม จนผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ดูแลให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ขอขอบคุณพี่ๆ ที่ให้การสนับสนุนทุนในการศึกษาวิจัย และเป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือตลอดเวลาที่ทำการวิจัย คุณค่าอัน พียงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบุชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรสุดา ฮวบอินทร์

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 11 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 11 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา..... | 14 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 14 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 15 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 17 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 18 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 19 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 19 |
| 2.2 โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring..... | 37 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 49 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 53 |
| 3.1 ประชากร..... | 53 |
| 3.2 ตัวอย่าง..... | 53 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 59 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 59 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 62 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 63 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 65 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 69 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 74 |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 76 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 78 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 78 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 79 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 83 |
| บรรณานุกรม..... | 85 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... | 94 |
| ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์..... | 100 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 105 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา..... | 29 |
| ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด สถานศึกษา..... | 54 |
| ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| ตารางที่ 4.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 63 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง..... | 65 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรมในงาน..... | 66 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง..... | 67 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21..... | 69 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 69 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง..... | 70 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะของนักเรียน..... | 71 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.9 | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู..... | 72 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา..... | 73 |
| ตารางที่ 4.11 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการ สร้างระบบที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 75 |
| ตารางที่ 4.12 | ค่าคงทนของการยอมรับ(tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ..... | 76 |
| ตารางที่ 4.13 | ค่าสมการถดถอยพหุคูณผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบ ที่เลี้ยง ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี..... | 76 |

สารบัญญภาพ

หน้า

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 17 |
|--|----|



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจาก ศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีตได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วย ข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม และไม่ว่าจะหันไปทางใด ก็จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิต แทนการใช้แรงงานแบบเดิม จากสถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า คนที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีทักษะในการเผชิญกับโลกที่ซับซ้อนขึ้น แต่ปัจจุบันระบบการศึกษาของรัฐยังไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณสมบัติดังกล่าว จึงทำให้เกิดคำถามขึ้นว่า แล้วการศึกษาแบบใดที่จะสามารถสร้างนักเรียนให้มีความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต เพราะแนวโน้มการศึกษาในระดับนานาชาติได้มุ่งเน้นไปที่ ทักษะความสามารถ ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น รวมทั้งทักษะพื้นฐาน ด้านการทำงาน การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะที่องค์การสหประชาชาติ (UN) และองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ให้ความสำคัญ (สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2556) ปฏิเสธไม่ได้ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นจุดเริ่มต้นในการต่อยอดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดด้านอื่นๆ ที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้รู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องต้นของสิ่งที่เกิด เข้าใจความเป็นมาของเหตุการณ์ เพื่อนำมาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ถูกต้อง ซึ่งปัจจุบันพบว่าเด็กไทยขาดทักษะดังกล่าวมาก โดยผู้ที่มิบทบาทสำคัญก็คือ ครู ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีหน้าที่โดยตรงในการปลูกฝังวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่ให้เด็กไทยของเราอ่านออก เขียนได้และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็ก มีความรู้ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน โดยผ่านทางด้านวิชาการคือการเรียนการสอนวิชาการต่าง ๆ

จากผลการศึกษาของสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และสำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจเด็กและเยาวชนที่มีอายุ 14-18 ปี พบปัญหาความเบื่อหน่ายต่อการเรียน, หลับในห้องเรียนและไม่สนใจในการเรียนโดยเด็กและเยาวชนมากกว่า 2 ใน 3 อยากให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากหลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาทฤษฎีมากกว่า การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ยุทธการเปลี่ยน “ครูเฉย” สู่วัยศตวรรษที่ 21, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาของ Dutro, E. & Selland, M. K. (2012) พบปัญหาที่เป็น

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียน คือ ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับคำตอบมากกว่ากระบวนการ ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้จะเน้นการทำแบบฝึกหัดเพื่อหาคำตอบ และการให้คะแนนก็เน้นที่คำตอบมากกว่ากระบวนการและนักเรียนแทบไม่มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพสมองเพื่อคิดหาคำตอบ แต่ใช้สมองในการจำมากกว่า นักเรียนจึงไม่เกิดการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ สอดคล้องกับผลการประเมินของโครงการ PISA ในปี 2552 ซึ่งพบว่าเด็กไทยกลุ่มอายุ 15 ปี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติทุกวิชา และปรากฏการณ์เด็กไทยสอบตกยกประเทศ จากผลสอบ โอเน็ต โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ ทำได้ไม่ถึง 20% สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการเรียนรู้ของเด็กในปัจจุบันที่ยังขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งไม่เพียงด้านตัวผู้เรียนเองที่ประสบปัญหา ตัวครูผู้สอนด้วยเช่นกัน จากรายงานการวิจัยพบว่าปัญหาเรื่องการพัฒนาทักษะครูผู้สอน ในการประเมินผู้เรียนของครูยังขาดกระบวนการนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมาพัฒนาผู้เรียน และยังไม่ปรากฏชัดเจนในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน อาทิเช่น ครูส่วนใหญ่พยายามจัดทำเพิ่มผลงานนักเรียน แต่ยังขาดความเข้าใจในการนำมาใช้ มีครูบางส่วนที่ยังเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำให้ผู้เรียนไม่ได้เนื้อหาสาระ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูไม่เข้าใจหลักการ เป้าหมายของหลักสูตรและยังไม่เข้าใจทฤษฎีและหลักการของการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ในขณะที่เด็วกันก็มีครูประมาณเกือบครึ่งที่พยายามนำความรู้ที่ได้จากการเข้าอบรมสัมมนา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ไม่สามารถนำมาใช้อย่างต่อเนื่องและไม่สามารถขยายผลไปสู่ครูผู้อื่นได้ (วิรัตน์ หาโคตร, 2553, น.2) สอดคล้องกับ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2554, น.38) ที่ว่าการประเมินการสอนของครู โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานอยู่ในระดับดีหรือดีเยี่ยมแทบไม่มีอะไรจะต้องปรับปรุงและพัฒนาอีกเลย แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือพฤติกรรมของผู้เรียนกลับตรงข้าม สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงผู้ประเมินขาดทักษะและศักยภาพ ผู้ประเมินการสอนของครูในระดับมัธยมศึกษาส่วนมากขาดความรู้เฉพาะในเนื้อหาวิชา และผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอนขาดข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพ ดังเช่น รายงานการวิจัยของ Bredeson (2006) ที่ว่าการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะและวิธีในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และพบว่าการพัฒนาด้านวิชาชีพครูผู้สอนนั้นมีผลกระทบในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสำเร็จของผู้เรียน

จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิผลสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านๆ เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาและการนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและครูมีการพัฒนาทักษะ จนเกิด

ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้มีนโยบายสังคมคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะ ให้เป็นครูดี มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความสำเร็จของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา องค์ประกอบของกระบวนการตามโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในงาน 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับ จึงนำนโยบายการศึกษาดังกล่าวสู่การปฏิบัติ และกำหนดเป้าหมายที่จะเพิ่มพูนความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสำเร็จของผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน การพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่ในปัจจุบัน โดยโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ได้ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นคู่พัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามบันได 5 ขั้น คือ การเรียนรู้ที่จะตั้งคำถามและสร้างสมมุติฐาน (Learning to questions) การเรียนรู้ที่จะสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Learning to search) การสร้างองค์ความรู้ (Learning to construct) การสื่อสารและนำเสนอ (Learning to communicate) การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Learning to serve) ซึ่งเรียกว่า QSCCS อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษา (Literacy) ความสามารถด้านจำนวน (Numeracy) ความสามารถด้านการให้เหตุผล (Reasoning Ability) นอกเหนือจากการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คาดหวังของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่นักการศึกษาระดับผู้นำหลายท่านแสดงความเห็นว่า ครูควรสอนน้อย แต่ให้นักเรียนเรียนรู้ได้มาก (Teach Less Learn More) ด้วยการพยายามให้ผู้เรียนคิดและลองปฏิบัติ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555, น.138-139) เสนอแนะว่า ครูต้องเปลี่ยนตัวเองจากผู้สอนวิชามาเป็นโค้ช ฝึกให้คิดให้ทำเพื่อการเรียนรู้ที่จะทำให้ปัญญาออกมาจากภายในตัวผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผลของการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้นส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครู ด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผลของการศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 22 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 1,646 คน

ตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 218 คน ได้จากการใช้โปรแกรม G*Power

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครู ด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

1.4.2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) คุณลักษณะของนักเรียน
- 3) ผลการพัฒนาทักษะของครู
- 4) บรรยากาศสถานศึกษา

1.4.2.2 โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
- 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน

1.5.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการ การเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน จนทำให้สามารถเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

1.5.1.2 คุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการอ่านออก เขียนได้ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การมีเหตุผลการทำงานเป็นทีมและการมีภาวะผู้นำ สามารถใช้ภาษาไทยและ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในการสื่อสารและสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

1.5.1.3 ผลการพัฒนาทักษะของครู หมายถึง ผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยวิธีการจัดอบรมภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.5.1.4 บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในการบริหารหรือการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5.2 โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring หมายถึง โครงการตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบของกระบวนการตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

1.5.2.1 การฝึกอบรมในงาน หมายถึง การฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มย่อยๆ ในสถานศึกษา โดยมีผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ เป็นครูฝึก มีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

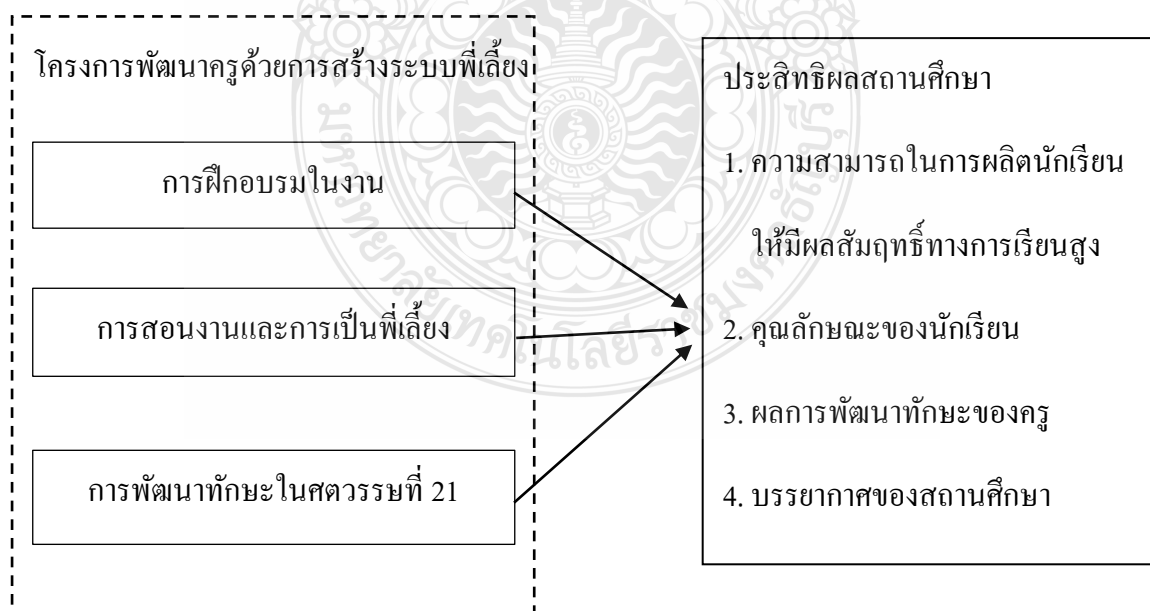
1.5.2.2 การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีการวางแผน จัดทำรายการการสอนงานอย่างชัดเจน มุ่งผลของการสอนงาน โดยคำนึงถึงผู้รับการสอนเป็นสำคัญ โปรแกรมการสอนงานเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงาน ให้ครูที่มีความชำนาญและเหมาะสมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ครูที่ทำหน้าที่สอนงานหรือเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ครูที่เข้ารับการสอนงานปรับปรุงการทำงาน

1.5.2.3 การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ถ่ายทอดความรู้หรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูทำหน้าที่เป็นโค้ช ชี้แนะให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรองและเป็นผู้ปฏิบัติ เน้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ค้นหาคำตอบเป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับผู้เรียน เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือสร้างบรรยากาศการรับฟังความคิดที่หลากหลาย

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดของ (Mott, 1972; Edmonds, 1979; Smith & Tomlinson, 1990; Hoy and Miskel, 1990; Mc Gaw et al, 1992; Wang et al, 1994; Akey, 2006; Nzoka and Orod, 2014; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545; วาโร เฟ็งสวัสต์, 2549; และ สัมฤทธิ์ กางเฟ็ง, 2551) จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ผลการพัฒนาทักษะของครู และ 4) บรรยากาศของสถานศึกษา ส่วนการศึกษาโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การฝึกอบรมในงาน 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาและ โครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูและปัญหาการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของการศึกษาของชาติในปัจจุบัน

1.7.2 สถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดผลในด้านอื่นๆ

1.7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.3 ตัวชี้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2 โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
 - 2.2.1 แนวทางการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
 - 2.2.2 องค์ประกอบของกระบวนการตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
- 2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่าวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอสาระในส่วนที่หนึ่งความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา การศึกษาความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, น.21) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ประไพ อุดมผล (2554, น.19) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยในระดับสูง โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

สุพิชฌาย์ เหลืองนวล (2555, น.13) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาด้วยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู จนทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จโดยเน้นในเรื่องการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

ยุคนันท์ หวานจำ (2555, น.23) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้และรักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ดวงใจ บุญหล้า (2556, น.6) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครูและการสอนของครู โดยการวัดจากมาตรฐานค่าตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

ฐิตารีย์ ศรีहरา (2556, น.21) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ปาริชาติ สมใจ (2556, น.11) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

ธนิตดา ก้องยืนยง (2556, น.9) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ทั้งในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้งอัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ศุภกร อินทร์คล้าย (2556, น.35) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถในการดำเนินการในการจัดการ การปรับตัวขององค์การในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ในระบบของสถานศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาคน จึงมีความหมายรวมไปถึงความพึงพอใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

สรรชัย ลีสุขสม (2556, น.5) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากดัชนีตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียน ด้านการพัฒนาทัศนคติ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา และด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

สาวิตรี งามหอม (2556, น.16) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

อานวยพร สอิ่งทอง (2556, น.21) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ที่เกิดจากพฤติกรรม ความสามารถในการดำเนินงานจากการที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารและการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การสร้างความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนในอันที่จะก่อให้เกิดผลกับนักเรียนรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา ในลักษณะที่เป็นผลผลิตวิชาการและผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ

Sergiovanni (2001, p.98) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ 2 ทศนะ คือ

1) ความหมายทั่วไป กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสามารถในการดำเนินงานให้เกิด ผลลัพธ์ตามความคาดหวัง

2) ความหมายทางการศึกษา กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีในทักษะพื้นฐานและความสามารถด้านอื่นที่วัดหรือประเมินโดยแบบทดสอบมาตรฐาน

Bennett (2003, p.176) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการสร้างกระบวนการพัฒนาผู้เรียน ให้ความก้าวหน้าทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่คาดหวัง

Akey (2006, pp.18-28) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นผลของงานดำเนินงานของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสามารถทางวิชาการ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสถานศึกษา รวมทั้งมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เหมาะสม

School Effectiveness Framework ; A support for school improvement and student success (2013, pp.3-4) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาด้วยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในอัตราที่สูงขึ้นและเพิ่มความเชื่อมั่นในสถานศึกษาต่อสังคมภายนอก

National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion ; Division of Population Health (2014, pp.18-28) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างเสริมสุขภาพ ลักษณะของผู้เรียน ส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนาความก้าวหน้าทางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมากขึ้นกว่าแรกเดิมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Nzoka and Orodho (2014, pp.87-88) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาทักษะของบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการความสามารถทางวิชาการที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ 2.1.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน การจะประเมินว่าสถานศึกษาใดว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการดำเนินงานนั้นๆ Madaus and Others(1980) ดังนั้น สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลถ้าผลการ

ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา Robbins (1990) ได้เสนอไว้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์กร หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผลมากกว่าวิธีการ ฐานคติของแนวทางนี้ คือ 1) องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน 2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน 3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป 4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน 5) วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้เป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการเป็นเป้าหมายเฉพาะ ขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ว่า องค์กรเป็นระบบ องค์กรปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้น แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์กร และเหมาะสมกับองค์กรที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่นๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic – constituencies Approach) แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลองค์กรแนวใหม่ฐานคติของแนวทางนี้ พิจารณาองค์กรในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์กรให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารขององค์กรจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (The Competing – Values Approach) แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์กรฐานคติของแนวคิดนี้

คือ ประสิทธิภาพของการจะมีความเป็นอัตโนมัติ ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของการ แนวทางนี้คาดว่าจะทำให้ การประเมินประสิทธิภาพของการเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ ประสิทธิภาพของการและใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขัน เพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิภาพที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบการเลือกรูปแบบ ประสิทธิภาพของการที่เหมาะสมนั้น คุณค่าจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นตอน ของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การ และเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง Hoy and Miskel (2001) สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 การประเมินประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุ เป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ให้ ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้อง กำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

4.2 การประเมินประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์การใน การแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมี คุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

5. การประเมินประสิทธิภาพตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและ รูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System – Resource Model of Effectiveness) โดย เน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

5.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลา เป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

5.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและ ภายนอกองค์การที่สนใจผลขององค์การ สำหรับเกณฑ์ประสิทธิภาพจะสะท้อนความคิดและค่านิยม ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ Van Damme and Others (2002) เสนอว่า ควรมีการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาสองส่วน ดังนี้ คือ

1. ผลผลิตที่เป็นวิชาการ (Academic Output) ของสถานศึกษา โดยวัดจากคะแนนวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทย อันเป็นวิชาที่เป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ และเป็นวิชาที่เป็นทักษะพื้นฐานของนักเรียน โดยวัดจากเกรดในวิชาดังกล่าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ช่วงชั้นที่ 2) ดังที่ Creemers & Reynolds (1996) ให้เหตุผลว่า วิชาคณิตศาสตร์ และภาษาไทยเป็นวิชาที่ครอบคลุมทักษะพื้นฐานความรู้ของบุคคล ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ และคิดเป็น

2. ผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (Non-Academic Output) Van Damme (2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเทศเบลเยียม ศึกษาแบบระยะยาวถึง 10 ปี ใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลที่พัฒนาโดย Van Damme and Others (2002) ชื่อ “Academic self-concept” ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือไว้ว่าเชื่อถือ โดยข้อคำถามมีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ มีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความสนใจในสิ่งที่เรียน 2) ความสัมพันธ์กับครู 3) ความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน 4) ความสนใจในชั้นเรียน 5) แรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน 6) เจตคติต่อการบ้าน 7) ความคิดที่มีต่อวิชาการ 8) การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน

ความหลากหลายของเกณฑ์ อยู่ในรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น เกิดจากนักการศึกษาที่มีกรอบอ้างอิงหรือมุมมองที่แตกต่างกัน การที่ผู้วิจัยมีมโนทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน ทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal criterion) หรือชุดของเกณฑ์ที่ใช้ได้กับทุกองค์การนั้นทำได้ยาก

2.1.3 ตัวชี้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ในการพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลายหลาย ดังนี้

Halton (1990) กล่าวว่าตัวชี้วัดของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามทัศนะของ Halton มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีค่านิยม ความเชื่อ ร่วมกัน จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำทางการสอน 2) เน้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย การติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ มีความคาดหวังสูง มีการพัฒนาครู เน้นการสอนและหลักสูตร 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้นักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

Purkey & Smith (1995) ได้แบ่งความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาออกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 2 ด้านหลักๆ คือ ด้านโครงสร้าง และ ด้านกระบวนการ โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) มีภาวะผู้นำและการบริหารแบบกระจายอำนาจ 2) มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) มีหลักสูตรที่ชัดเจนเป็นระบบ 4) มีการพัฒนาครู 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6) มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือจากนักเรียน 7) มีการจัดช่วงเวลาของการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ 8) มีการสนับสนุนจากองค์การท้องถิ่น ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย (1) มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (2) มีการทำงานเป็นทีม (3) มีความสำนึกต่อชุมชน (4) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (5) มีระเบียบและเป็นระบบ (6) มีความคาดหวังร่วมกัน

Caldwell & Spink. (1998) ได้ศึกษาตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 6 ด้านหลัก คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านบรรยากาศ และ 6) ด้านคุณลักษณะผู้เรียน

Rutter (1999) เห็นว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การกำหนด ค่านิยมร่วมกัน ความคาดหวังและมาตรฐานของสถานศึกษา 2) การบริหารสถานศึกษาที่ดี 3) การสอนของครูมีเป้าหมาย 4) ครูเป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกกับนักเรียน 6) บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี 7) มีการมอบหมายงานให้นักเรียนรับผิดชอบ 8) นักเรียนประสบผลสำเร็จทางการเรียน และ 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

HMI (Her Majesty's Inspector) ของประเทศอังกฤษ ได้ศึกษาตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่ามี 12 ประการ ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารและคณะครู 2) มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 4) บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ 5) มีการสนับสนุนและเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน 6) มีการวางแผนหลักสูตรนำไปปฏิบัติได้สอดคล้อง 7) มีการพัฒนาผู้เรียนด้านสังคมและอารมณ์ 8) คณะครูที่มีคุณภาพ และความชำนาญตรงตามสาขา 9) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม 10) มีการบริหารและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 11) มีความสัมพันธ์กับชุมชน

และผู้ปกครอง 12) มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการพัฒนาที่เป็น
เอกภาพ

Lunenburg & Orstein (2000) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา
พัฒนามาจากแนวคิดของ Boulder, Arnn and Mangieri ของสถานศึกษา 3 ระดับ ดังนี้

ตัวบ่งชี้สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

1. คะแนนผลการสอบเมื่อเทียบกับภาพรวมของสถานศึกษา
2. คะแนนผลการสอบเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
3. คะแนนผลการสอบของข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง
4. วัตถุประสงค์ทางการเรียนซึ่งมีประสิทธิภาพที่เชื่อถือได้
5. ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนต่อกิจกรรมนอกหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับและชื่อเสียงของนักเรียน
9. ผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ

10. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่ถูกยืมไปจากศูนย์สื่อหรือห้องสมุด

12. การสนับสนุนจากชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาและหลักสูตร

ตัวบ่งชี้สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1. ผลการสอบของนักเรียนจากข้อสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ผลการสอบของนักเรียนจากข้อสอบวัดความสามารถขั้นพื้นฐาน
3. การประสบความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนระดับมัธยมปลาย
4. อัตราการเข้าสอนของครูและการเข้าเรียนของนักเรียน
5. อัตราการพักการเรียนหรือการให้ออกของนักเรียน
6. รางวัลดีเด่นสำหรับหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนของสถานศึกษาและครู
7. รางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วมแข่งขันด้านวิชาการหรือด้านวิชาชีพของนักเรียน

ตัวบ่งชี้สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. ผลการสอบของนักเรียนจากข้อสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ผลการสอบของนักเรียนจากข้อสอบวัดความสามารถขั้นพื้นฐาน
3. การประสบความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนระดับมัธยมปลาย
4. อัตราการเข้าสอนของครูและการเข้าเรียนของนักเรียน

5. อัตราการพักการเรียนหรือการให้ออกของนักเรียน

6. รางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วมแข่งขันด้านวิชาการหรือวิชาชีพของนักเรียน

7. รางวัลสำหรับหลักสูตรการเรียนที่ดีเด่นของสถานศึกษา

Owen (2001, p9) ได้ศึกษาตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่ามีประกอบด้วย 1) ต้องมีจุดประสงค์หลักของการสอนที่ชัดเจน โดยประเมินจากการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ 2) สภาพแวดล้อมโดยรวมที่เหมาะสม 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ให้ความเท่าเทียมและเสมอภาคกับผู้เรียนทุกคน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, น.98-101) ได้ให้นิยามความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของนักประเมิน จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีการวัดในรูปคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจากแบบทดสอบมาตรฐานและการวัดในรูปการรับรู้

2) ผลการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรรายงานการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่า นักวิจัยอาจให้นิยามความสำเร็จได้ทั้งในรูปผลการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและคุณภาพผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3) มาตรฐานการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ผลการพัฒนาทักษะของครู 4) บรรยากาศของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา

| ตัวบ่งชี้ | Mott (1972) | Ronald Edmonds(1979) | Smith & Tomlinson(1990) | Hoy and Miske(1991) | Mc Gaw et al(1992) | Wang et al(2002) | Akey (2006) | Nzoka (2014) | นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) | วาโร เฟื่องสวัสดิ์ (2549) | สัมฤทธิ์ กางพึ่ง (2551) | สรุปความดี | ลำดับที่ |
|--|-------------|----------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|------------------|-------------|--------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|------------|----------|
| 1.ความสามารถในการผลิต/ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 | 1 |
| 2.ความสามารถในการปรับตัว | ✓ | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| 3.ความสามารถในการยืดหยุ่น | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 4.การบูรณาการ | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 5.ระบบค่านิยม ที่เหมาะสม | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 6.การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | |
| 7.ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | |
| 8.ความพึงพอใจ | | | | | | | | | ✓ | | | | |
| 9.การมีส่วนร่วมของครู/นักเรียน | | | | | | | | | | | | | |
| 10.บรรยากาศสถานศึกษา | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | 5 | 4 |
| 11.ความสามารถในการจัดการทรัพยากร | | | | | | | | | | | | | |
| 12.การดูแลและพัฒนาักเรียนอย่างต่อเนื่องวิชาการ | | | | | | | | | | | | | |
| 13.คุณลักษณะของผู้เรียน | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 8 | 2 |
| 14.ผลการพัฒนาทักษะของครู | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | 6 | 3 |
| 15.ความคาดหวัง/แผนการพัฒนาของสถานศึกษา | | ✓ | | | | | | | | | | | |

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องของดังตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแนวคิดที่จะศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดประเด็นประสิทธิผลสถานศึกษาที่จำนวน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มีนักการศึกษาให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วัตดี (2549, น.11) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็น ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

กาญจนา มังคละศิริ (2552, น.10) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ว่าเป็นการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลการเรียนสูง และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงได้เป็นจำนวนมาก

วัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552, น.9) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, น.13) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาจนทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่สูงขึ้นมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีความรู้ในวิชาการตามวัย

Rivkin; Hanushek & Kain (2005, pp.417-418) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาและครูที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน

Darling-Hammond (2006, pp.18-19) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และความสามารถด้านอื่นที่สามารถวัดหรือประเมินโดยแบบทดสอบมาตรฐาน

Huitt; Monetti & Hummel (2009, p.3) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นการดำเนินงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ส่งเสริมและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน

Fu & Mehta (2015, pp.1-3) ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นความสามารถของสถานศึกษา ในการกำกับติดตามและการสนับสนุนของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาตาม โครงสร้างและการประเมินผลผู้เรียน ให้ความสามารถทางด้านวิชาการส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้คล้ายคลึงกันสรุปได้ว่า เป็นความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในศาสตร์สาขาวิชานั้นๆ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเทคนิควิธีการสอนและใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ การวัดผลประเมินผลตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน สถานศึกษาเน้นให้ความสำคัญทางวิชาการ จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีความสำเร็จในการศึกษาแล้วเรียนตามหลักสูตร สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2. คุณลักษณะของนักเรียน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนไว้ ดังนี้

ดวงใจ บุญหล้า (2556, น.6) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียน ว่าเป็นคุณภาพของผู้เรียนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์แก่สังคม

อุทธีรงค์ เศษวงค์ (2556, น.6) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียน ว่าเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้เรียนในด้านเก่ง ดี มีสุข ประกอบด้วย 1) ทักษะการคิดขั้นสูง 2) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 4) ความรับผิดชอบเสียสละต่อส่วนรวม 5) ความมีวินัย 6) น้ำหนัก ส่วนสูงและสมรรถภาพตามเกณฑ์ 7) สุนทรียภาพทางด้านดนตรี ศิลปะ วรรณศิลป์ และนันทนาการ

อัจฉรา เผ่ากัน (2556, น.31) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนว่าเป็นลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรมค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุข

Lane; Wehby & Cooley (2006, pp.153-155) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียน ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการประพฤติ การปฏิบัติตนตามระเบียบของสถานศึกษามีความสามารถทางการเรียนที่ก้าวหน้า มีทักษะการแก้ปัญหา การคิด มีทัศนคติที่ดี และมีความรับผิดชอบ

Weimer (2014, p.7) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนว่าเป็นพฤติกรรมด้านการเรียนในการขยันหมั่นเพียร พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจ ให้ความร่วมมือ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น พิจารณาและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้ทักษะการคิดในการโต้ตอบคัดค้านหรือสนับสนุนอย่างมีเหตุผล

Meador (2014, p.11) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียน ว่าเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ การคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความใฝ่เรียน และด้านคุณธรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบรวมทั้งมี บุคลิกภาพ และการมีมนุษยสัมพันธ์

Scituate High School (2015, p.4) ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนว่าเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้เรียน ที่มีความรู้ และทักษะที่จำเป็น ทั้งการคิด วิเคราะห์ การให้เหตุผล ความสามารถทางการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และก้าวทันเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนที่คล้ายคลึงกัน ว่าเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้เรียน ที่มี ความรู้และทักษะที่จำเป็น ทั้งการคิด วิเคราะห์ การให้เหตุผล ความสามารถทางการสื่อสาร การใช้

เทคโนโลยี ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบให้เกียรติผู้อื่น มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม

3. ผลการพัฒนาทักษะของครู

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับผลการพัฒนาทักษะของครู มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครู ดังนี้

เกียรติศักดิ์ กวีวรรณ (2555, น.8) ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครูว่าเป็นวิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

อาคม อึ้งพวง (2555, น.10) ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครูว่าเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งการจัดการฝึกอบรมขึ้นภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา มีการวางแผนและกำหนดทิศทางของบุคลากรแต่ละคนในแต่ละปี ผู้บริหารมีการนิเทศและให้คำปรึกษา สามารถวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นของการปฏิบัติงานของแต่ละคน นอกจากนี้ควรมีแผนพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ทั้งภายในสถานศึกษาหรือโดยการส่งไปฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกตามความจำเป็นและตามความเหมาะสม

ชาริณี อภัยโรจน์ (2553, น.41) ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครูว่าเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้ หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคคลได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

Ball & Cohen (1999, pp.3-4) ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครูว่าเป็นประสบการณ์ทางตรงทั้งหมดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้การพัฒนาวิชาชีพครูพัฒนามาภายใต้คำว่า training ซึ่งหมายรวมถึง ทักษะการเรียนรู้ และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือวิธีการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนา

ความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลและเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้เรียนในสถานศึกษาโดยตรง

Bredeson (2000, pp.385-386) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการพัฒนาทักษะของครู หมายถึง โปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจมุ่งผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร วางแผนในระดับหน่วยงาน ปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาตนเองได้ เน้นทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

Guskey (2000, p.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการพัฒนาทักษะของครู หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมทั้งหลายที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมให้นักการศึกษาเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพ เพื่อจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

Darling-Hammond (2005, pp.237-240) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการพัฒนาทักษะของครู หมายถึง โปรแกรมหรือโครงการอบรมที่หลากหลายที่ได้รับการออกแบบเพื่อให้เกิด การอบรมอย่างต่อเนื่อง และการได้มาซึ่งความรู้ผ่านอาชีพการสอนทางวิชาชีพ

Laughridge (2011, p.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการพัฒนาทักษะของครู ว่าเป็น ความพยายามอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายของสถานศึกษาในการนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่การ ปฏิบัติการสอน ความเชื่อ และเจตคติของครู ผ่านการจัดการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงใน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพนั้นมักเกิดขึ้นนอกห้องเรียนทั้งก่อนและหลังหรือ ระหว่างเวลาเรียนของสถานศึกษาเมื่อครูว่างจากภาระงานสอน

Abou-Assali (2014, p.39) ได้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครูว่า เป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาในการส่งเสริมกิจกรรมทั้งหมดที่จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของ อาชีพครูอย่างมืออาชีพให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์วิชาที่ปฏิบัติการสอน โดยกิจกรรมแต่ละกิจกรรม เป็นกิจกรรมที่อาจรวมถึงการพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรม รวมไปถึงการเขียนหลักสูตร การร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม และเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการ ติดตามผล

จากการศึกษาความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครู ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของผลการพัฒนาทักษะของครู สรุปได้ว่า เป็นการการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องอย่าง สม่ำเสมอ ทั้งการจัดอบรมขึ้นภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา มีการวางแผนและการ กำหนดทิศทางของบุคลากรให้มีการพัฒนา มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของแต่ละกลุ่มสาระการ

เรียนรู้และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีการนิเทศและให้คำปรึกษา สามารถวางแผนเพื่อพัฒนาตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นของการปฏิบัติงานของแต่ละคน และมีแผนพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. บรรยากาศสถานศึกษา

บรรยากาศของสถานศึกษา เป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล เป็นสภาพการณ์ที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนทางความรู้สึกของบุคคล เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีก็เรียกว่า “บรรยากาศดี” ในทางตรงกันข้าม เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีก็เรียกว่า “บรรยากาศไม่ดี” โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาสถานศึกษาที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว และไม่อยากมา สถานศึกษาที่มีบรรยากาศดี จะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และมีความสุข แต่ถ้าบรรยากาศของสถานศึกษาไม่ดี ทุกคนก็จะมีแต่ความระทมทุกข์

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา ดังนี้

นริศ สวัสดิ์ (2550, น.15) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา ว่าเป็นสภาพความสัมพันธ์ของครูในสถานศึกษาทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ แสดงออกถึงความร่วมแรงร่วมใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสามัคคีของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน การดูแลรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา การให้สวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรของสถานศึกษา

ศราวุธ บรอฮีมี (2550, น.6) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา ว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเป็นภาพรวมของความรู้สึกในองค์กรที่บุคคลมีต่อสถานศึกษา เป็นบรรยากาศที่ดีส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรัก ความผูกพัน และความพึงพอใจ ความอบอุ่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ อันเป็นผลมาจากบรรยากาศ 3 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศด้านกายภาพ 2) บรรยากาศด้านวิชาการ 3) บรรยากาศด้านการบริหาร

อัลวี จารงค์ (2551, น.18) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา ว่าเป็นสภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เช่น

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

เชนิสา กองวัสถกุลณี (2554, น.6) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นบรรยากาศที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกัน การอยู่ร่วมกัน สภาพทางอารมณ์ จิตใจ การรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกัน

มนตรี รัตนจิตตภิญโญ (2554, น.11) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยรวมในสถานศึกษา อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุนช่วยเหลือครูเพื่อให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

Halpin & Croft (1966, pp.41-42) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การหรือบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นสภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและระหว่างบุคคลกับบุคคล ตลอดจนอิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะมีความสัมพันธ์กับทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม

Hoy & Miskel (2005, p.5) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกัน

Serrazina (2010, p.145) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นคุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์การที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลในสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายบรรยากาศสถานศึกษา สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง สภาพวะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา จากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูในการบริหารหรือการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศของสถานศึกษา

2.2 โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

2.2.1 แนวทางการดำเนินงานตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสังคมคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะ ให้เป็นครูดี มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมเข้มแข็งของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching ให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching and Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability พร้อมกับจัดการเรียนรู้กับผู้เรียน คือ Learning to Question, Learning to Search, Learning to Construct, Learning to Communicate, Learning to Serve ตามระดับชั้นควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วย ผลกระทบที่ต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้ คือ ผู้เรียนมีความสุขและเบิกบานใจที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีสมรรถนะทางวิชาชีพ มีทักษะในการดำรงชีวิตที่มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ทั้งตนเองได้ และเป็นที่ยิ่งของครอบครัวและสังคม รวมทั้งการเป็นพลเมืองดีในสังคมไทย และสังคมโลก เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ คือ ความสามารถของบุคคลในการอ่านออกเขียนได้ คือ คำนวณได้ในระดับที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การรู้เรื่องจำนวน คือ ความสามารถเกี่ยวกับทักษะทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และความสามารถเข้าใจสารสนเทศเชิงคณิตศาสตร์ ตลอดจนมีความสามารถในการให้เหตุผล อันเป็นความสามารถพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 ได้ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นคู่พัฒนาครู เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น บริบท และขนาดที่หลากหลายของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

ผลลัพธ์ที่ต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้ คือ ครูมีความสุขและเบิกบานใจที่ตนเอง พร้อมทั้งมีสมรรถนะทางวิชาชีพ คือ มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นครู

ผู้เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีความสุขและเบิกบานใจ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ ความสามารถด้านการรู้หนังสือ คือ ความสามารถของบุคคลในการอ่าน เขียนได้ คือ คำนวณได้ในระดับที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และความรู้เรื่องจำนวน คือ ความสามารถเกี่ยวกับทักษะทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และความสามารถเข้าใจสารสนเทศเชิงคณิตศาสตร์ ตลอดจนมีความสามารถในการให้เหตุผล

ผลผลิตที่ได้จากระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงในโครงการนี้ คือ

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสุขที่ตนเองมีประสิทธิผลในการสนับสนุนครู ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ ความสามารถเชิงตัวเลข และความสามารถในการให้เหตุผล

2. ผู้บริหารสถาบันการผลิตและการพัฒนาครู มีความสุขที่ตนเองมีโอกาสร่วมมือกับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดหลักสูตรพัฒนาครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ การรู้เรื่องจำนวน และความสามารถในการให้เหตุผล

3. คณาจารย์สถาบันการผลิตและการพัฒนาครูมีความสุขที่ตนเองมีโอกาสร่วมมือร่วมกับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ การรู้เรื่องจำนวน และความสามารถในการให้เหตุผล

ดังนั้น คุณลักษณะของผู้เรียนที่เรามุ่งหวัง โดยเฉพาะความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ การรู้เรื่องจำนวน และความสามารถในการให้เหตุผล จะเป็นเครื่องกำหนดคุณสมบัติของครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันการผลิตและการพัฒนาครู และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู การนิเทศครูของศึกษานิเทศก์ คณาจารย์และผู้บริหาร การนิเทศศึกษานิเทศก์ ของศึกษานิเทศก์ คณาจารย์และผู้บริหาร การจัดหลักสูตรพัฒนาครูของสถาบันการผลิตและการพัฒนาครู

2.2.2 องค์ประกอบของกระบวนการตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรมในงาน

การฝึกอบรมในงาน แปลจากคำในภาษาอังกฤษว่า On-The-Job-Training นิยมเรียกเป็นคำย่อว่า OJT เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการสอนงานที่ตรงข้ามกับการสอนงานนอกงาน ตรง

กับภาษาอังกฤษว่า Off-The-Job-Training และใช้คำย่อว่า Off-J-T แต่ไม่มีใครจะมีการพูดถึงกัน มีผู้ให้คำจำกัดความหรือคำนิยามของ OJT ไว้หลายความหมาย ดังนี้

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550, น.71-73) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ การฝึกการปฏิบัติงานจริง ไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ลงมือจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน

เมธี ปิยะกุล และ สุรชัย เลิศชนาผล (2551, น.4) ได้ให้หมายถึง การฝึกอบรมในงาน คือ กระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดทัศนคติ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความหมายสูงขึ้น และทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิผลดีขึ้น

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2554, น.3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน คือ เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติจริง โดยการฝึกหัดงานเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2554, น.14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน คือ เป็นกระบวนการพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร ใช้การฝึกอบรมแบบชั้นเรียน เป็นการให้การฝึกอบรมระยะสั้นที่เน้นแนวคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้การฝึกอบรมในงานเป็นการสะสมการเรียนรู้ในระยะยาว

Khan (2011, p.2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงานว่าเป็น วิธีการสอนงานหรือศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เทคนิค กระบวนการทำงานให้แก่บุคลากร

Powers (2012, p.1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงานว่าเป็น เครื่องมือหรือวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง ในการฝึกปฏิบัติภาคสนาม สถานที่จริง โดยผู้สอนจะติดตามเพื่อชี้แนะว่าข้อใดพึงปฏิบัติหรือไม่

Maurya and Kaushik (2013, p.12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน ว่าเป็นรูปแบบการสอนงาน โดยช่วยให้ผู้ถูกสอนได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง และหาหนทางเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบกรเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ

Murakami (2014, p.1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงานว่าเป็น กิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ ด้วยการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีประสบการณ์ตรงกับงานที่สอนเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน สรุปได้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน ตามทัศนะของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คือ การฝึกอบรมที่ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง ใช้การฝึกอบรมแบบเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยมีผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ เป็นครูฝึก เป็นการให้การฝึกอบรมระยะสั้นที่เน้นแนวคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นการสะสมการเรียนรู้ในระยะยาว

2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนงาน มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการสอนงาน ดังนี้

กันยา เจริญถ้อย (2553, น.36) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็น กระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยการสอนงานถือได้ว่าเป็นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ได้รับความรู้ และทักษะซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างราบรื่น

วิชิต สุรพนานนท์ชัย (2556, น.9) ให้ความหมายการการสอนงานว่าเป็น การที่หัวหน้างานทำหน้าที่ถ่ายทอด หรือแนะนำวิธีทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในอันที่จะทำให้เกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญและสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานและขององค์กรในที่สุด

Reiss (2007, p.11) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็น การที่หัวหน้าดูแลเอาใจใส่บุคลากรทั้งในเรื่องงานและพฤติกรรมด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การชี้แนะ การให้คำปรึกษา การสอนงาน การสนับสนุน การแก้ไขปัญหา การเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในภาคหน้าในระดับที่สูงขึ้น และบทบาทที่ผู้เป็นโค้ช แสดงออกมานั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะที่ดี เป็นความตั้งใจจริงที่จะให้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

Lord Atkinson & Mitchell (2008, pp.5-6) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ หรือคุณสมบัติ ตามตำแหน่งงาน โดยผ่านการตกลงร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามขอบข่ายงาน

Lofthouse; Leat & Towler (2010, pp.5-6) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นการที่หัวหน้าสอนหรือแนะนำให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของงาน วิธีปฏิบัติงานนั้นๆ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Consulting (2013, p.2) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นศาสตร์ในการเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการเรียนรู้ พัฒนาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสอนงาน จนทำให้บุคลากรสามารถค้นพบแนวทางวิธีแก้ไขปัญหาของตนเองได้ และพัฒนาทักษะการทำงานรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติด้วยตนเอง

Wilson (2013, p.7) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำหน้าที่ปัจจุบันให้ดีที่สุด รวมทั้งมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถ โดยใช้วิธีการ/เทคนิคที่หลากหลาย เช่น ช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาส ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผลงานของตนเองได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Bachkirova (2014, p. 1) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างเสริมให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Jones (2015, p.293) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผ่านการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความคิด ทักษะ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันต่อการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานร่วมกันผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ภายในของแต่ละบุคคลคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของการสอนงาน ตามทัศนะของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การสอนงาน คือ การเป็นผู้สอนให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่รับผิดชอบ การสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดย

ใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานและปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้แสดงความคิดเห็นและรับรู้ถึงเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ

การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำการโค้ช

มีนักการศึกษาได้กำหนดบทบาทของผู้ที่ทำการโค้ชไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

วัชรมา เถาเรียนดี (2556, น.292) ได้กล่าวถึงบทบาทของโค้ช โดยทำงานร่วมกับครูอำนวยความสะดวก ส่งเสริมพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายบทบาท เช่น

1. โค้ชในบทบาทของผู้ให้ข้อมูลช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน(Data Source)
2. โค้ชในฐานะผู้ให้บริการสื่อแหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ (Resource Provider)
3. โค้ชในฐานะผู้ให้การดูแลบริหารแนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อย (Mentor)
4. โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (Curriculum Specialist) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร

5. โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน (Instructional specialist) ช่วยเหลือสนับสนุน สำหรับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ยุทธวิธีสอนที่เหมาะสมและการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้อง

6. โค้ชในบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

Hargrove (1995, p.41) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของโค้ช ประกอบด้วย 4 ข้อ

1. โค้ชเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาและรับฟังผู้ขอคำปรึกษา
2. ผู้โค้ชต้องอยู่ในสถานะผู้ให้ผลสะท้อนกลับ (ผู้มีส่วนร่วมในการสะท้อนผล) และเป็นผู้เก็บรายละเอียดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้สอน เพื่อเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไป
3. เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนด้วยความเต็มใจและให้กำลังใจในการทำงานที่เกิดจากความตั้งใจ
4. ต้องเป็นผู้คอยช่วยให้ครูสามารถเลือกรูปแบบเทคนิควิธีการสอนได้ด้วยตนเองที่จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการเรียนการสอน

Stroh (2005, pp.26-27) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของโค้ช ประกอบด้วย 8 ข้อ

1. ต้องเป็นผู้นำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. ต้องมีการวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้เรียน
3. ศึกษารายละเอียดให้ชัดเจนมากกว่าจะมองภาพรวมของการจัดการเรียนการสอน
4. ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับทฤษฎีและรูปแบบการสอน
5. ต้องรู้จักวิธีในการนำไปใช้
6. ต้องประชุมวางแผนการดำเนินงาน
7. ต้องรู้แหล่งข้อมูลของนวัตกรรมการเรียนการสอน
8. ปรับปรุงและพัฒนาให้มีความชัดเจนก่อนนำไปเผยแพร่

สรุปจากการสังเคราะห์หน้าที่และบทบาทของโค้ชจากนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) โค้ชในบทบาทของผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้ขอคำปรึกษาด้วยความเต็มใจ 2) โค้ชในบทบาทของผู้นำ/แบบอย่าง ในการนำวิธีการ/นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) โค้ชในบทบาทของผู้ช่วยในการให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) โค้ชในบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 5) โค้ชในบทบาทของผู้เชี่ยวชาญตรงตามทฤษฎีและรูปแบบ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับคำแนะนำ

การเป็นพี่เลี้ยง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง ดังนี้

ศุภวรรณ ศรีเกตุ (2552, น.9) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากองค์กรหรือผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้ได้รับการดูแลอย่างน้อยหนึ่งระดับ และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว เรื่องการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานให้กับองค์กรแก่ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าหรือผู้ที่ได้รับการดูแล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ได้รับการดูแล และให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2557, น.9) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า ผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องงาน การปฏิบัติตนกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ได้รับการดูแล

Rhodes (2002, pp.2-3) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ถ่ายทอดกระบวนการความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ประสบการณ์และความเข้าใจงานมากกว่า ไปยังบุคลากรใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อย

Nguyen (2005, p.2) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ที่ทำกรพัฒนาเชิงสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร อาจจะมีการนำประเด็นที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาปรึกษาหารือกัน พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน โดยพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างาน แต่อาจจะ เป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่า ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่าง หน่วยงานก็ได้

Ragins & Kram (2007, p.149) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นการให้คำปรึกษา ที่สัมพันธ์กับการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้บริบทของสายงาน การเรียนรู้การปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

Tomlinson (2009, p.149) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นการนำผู้มีประสบการณ์ มากมาให้คำปรึกษา คำแนะนำถึงแนวทางต่างๆ ในการทำงานและพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อที่จะทำใ้บุคลากรเข้าใจวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนมากขึ้น

Department of Education and Early Childhood Development (2013, pp.3-4) ได้ให้ ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นทั้งครู (Teacher) เป็นที่ปรึกษา (Advisor) เป็น ผู้สนับสนุน (Sponsor) บุคลากรใหม่เมื่อแรกเริ่มเข้าร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว เรื่องการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งอาจยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและขอบเขต งานที่แท้จริง

Heriot Watt University (2014, p.3) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้ช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ ผู้เป็น Mentor สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา Mentee ในระยะยาว

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของพี่เลี้ยง ตามทัศนะของนักการศึกษาทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า พี่เลี้ยง คือ เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ ยอมรับมาให้คำปรึกษา คำแนะนำถึงแนวทางต่างๆ ในการทำงาน ช่วยเหลือสนับสนุน ถ่ายทอดความรู้ แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวให้กับบุคลากรหรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อที่จะทำใ้บุคลากร เข้าใจวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน

การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง

มีนักการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

อุไรวรรณ อยู่หา (2552, น.10) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรใหม่ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ เช่น การพบปะ การส่งอีเมลล์ การโทรสื่อสาร เป็นระยะๆ เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและความรู้สึกอบอุ่น และการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. บทบาทในการให้แนวคิดและคำแนะนำต่างๆ ได้แก่ กรวางตัว การปฏิบัติงาน แนะนำบุคคลต่างๆ แนวนโยบายขององค์กร

3. บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยสามารถถ่ายทอดในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักขององค์กร แนวคิดในการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายชีวิตชีวิตและการทำงาน การใฝ่เรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ

4. บทบาทในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทั้งในงานและนอกงาน รวมถึงการปรับตัวต่างๆ เมื่อบุคลากรใหม่ประสบปัญหาตามความเหมาะสม

5. บทบาทในการติดตามให้ความเห็นต่อบุคลากรใหม่ในเรื่องต่างๆ โดยการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. บทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรใหม่ โดยการมอบหมายการเรียนรู้ การศึกษางานในงานของบุคลากรใหม่ และนำเสนอ/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรใหม่

7. บทบาทในการศึกษา และเตรียมข้อมูลความรู้ต่างๆ และถ่ายทอดให้กับบุคลากรใหม่ โดยทำหน้าที่ในการศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ และสามารถปรับตัวในการทำงานได้

Heriot Watt University (2014, p.3) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide) ช่องทางแก่กลุ่มผู้รับการดูแลและคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพจน์ขององค์กรในอนาคต เพื่อกลุ่มย้อนไปดูว่าสิ่งที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้ใช้ทักษะ วิธีการ และพฤติกรรมที่ดีหรือไม่คืออย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ

2. เป็นพันธมิตร (Ally) ที่คอยให้ข้อมูลแก่ผู้รับการดูแลแต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตัวตนก็จะ

ฟังอย่างตั้งใจเห็นอกเห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตรที่ดี

3. เป็นผู้กระตุ้น (Catalyst) ให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองซึ่งให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวงวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

4. เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน (Savvy Insider Mentor) พอจะรู้งานต่างๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้

5. เป็นผู้ผลักดัน (Advocate) ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ช่วยให้ผู้รับการดูแล ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อผู้รับการดูแลเสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดีก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อผู้รับการดูแลจะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

สรุปจากการสังเคราะห์หน้าที่และบทบาทของพี่เลี้ยงจากนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรใหม่ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ เช่น การพบปะ การส่งอีเมลล์ การโทรสื่อสาร เป็นระยะๆ เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและความรู้สึกอบอุ่น และการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) บทบาทในการให้แนวคิดและคำแนะนำต่างๆ ได้แก่ การวางตัว การปฏิบัติงาน แนะนำบุคคลต่างๆ แนวนโยบายขององค์กร 3) บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยสามารถถ่ายทอดในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักขององค์กร แนวคิดในการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายชีวิตชีวิตและการทำงาน การใฝ่เรียนรู้การพัฒนาตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ และ 4) บทบาทในการติดตามให้ความเห็นต่อบุคลากรใหม่ในเรื่องต่างๆ โดยการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของบุคลากร

3. การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีนักการศึกษา นักวิชาการได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก แนวโน้มการศึกษาในระดับนานาชาติ ได้มุ่งเน้นไปที่ทักษะความสามารถ ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต การอ่านออก เขียนได้

คิดเลขเป็น รวมทั้งทักษะพื้นฐานด้านการทำงาน การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากสถานศึกษาเพียงแห่งเดียวแต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมนอกตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเทอร์เน็ตบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จากเสียงสะท้อนของเด็กและเยาวชนที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาไทย โดยความร่วมมือของสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญร่วมกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำรวจเด็กและเยาวชนที่มีอายุ 14-18 ปี ในพื้นที่ 17 จังหวัด จำนวน 4,255 ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 1-15 เมษายน 2557 พบว่าคำถามลำดับแรกที่เด็กอยากจะถามครูมากที่สุดเป็นคำถามเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู (ร้อยละ 25) เช่น “ทำไมครูไม่หาวิธีการสอนที่สนุกและไม่น่าเบื่อ ทำไมเวลาสอนต้องอ่านตามหนังสือ ครูมาสอนหนังสือหรือมาอ่านหนังสือให้นักเรียนฟัง และทำไมสอนในห้องเรียนไม่รู้เรื่องแต่สอนพิเศษรู้เรื่อง โดยเด็กเยาวชนมากกว่า 2 ใน 3 อยากให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในปัจจุบันเพราะหลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาทฤษฎีมากกว่าการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

สำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดเสวนา “ครูไทยในศตวรรษที่ 21” ในการประชุมอภิวัตน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย มีนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครูไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ศุมน อมรวิวัฒน์ (2557) กล่าวว่า ทุกวันนี้การใช้ชีวิตของคนเราไม่เหมือนเดิมทั้งสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทของครูไทยจากเดิมขอบเขตอยู่ที่ชั้นเรียน แต่ปัจจุบันนี้ไม่ใช่แล้วที่ครูจะยืนเป็นหุ่นเชิดอยู่แต่หน้าชั้นเพียงอย่างเดียว ครูต้องรู้จักปรับเปลี่ยนการสอน ไม่มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องทฤษฎี แต่ต้องเปลี่ยนบริบทการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนรู้จักหาคำตอบและตั้งคำถามด้วยตนเอง ตนจึงต่อต้านการสอนที่มีการสอบเพียงข้อเขียนอย่างเดียว การสอนการสอบต้องมีการถกเถียงและสัมภาษณ์ร่วมด้วย “สิ่งที่อยากให้ครูได้เปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นครูเฉยอีกต่อไป นั่นคือ รู้จักปรับเปลี่ยนในเรื่องความรู้ว่าจะรู้อะไรใหม่ในวันนี้บ้างผ่านสื่อที่อยู่รอบตัวมากมาย คิดบวก มีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ หัดจินตนาการ เช่น จินตนาการว่าลูกศิษย์โตไปจะเป็นอะไร เป็นต้น รู้จักความสามารถของตนเองว่ามีอะไรดีแต่อย่าอวดตัวและสะสมเพื่อแข่งไปยังลูกศิษย์ ทั้งนี้เด็กทุกคนเกิดมามีทุนติดตัวที่ไม่เท่ากัน ทั้งการอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เขาเกิด จึงมีหน้าที่เสริมเติมเต็มให้เด็กเขามีกำไรในชีวิต โดยเฉพาะทักษะการใช้ชีวิตที่ต้องมีมากขึ้น”

ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2557) ให้มุมมองว่า ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องกลับมาดูการศึกษาโดยรวมของเราได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะ เพื่อนำไปสู่การมีผลิตภัณท์ใหม่ๆ ที่มี

คุณภาพแล้วหรือยัง เพราะขณะนี้โลกที่พัฒนาแล้วได้เน้นการสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆ ออกมาที่ สอดคล้องกับตลาดและขายได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ ไอโฟน ส่วนโลกกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจะเน้น แต่รู้ทีนไม่มีดีไซน์อะไรออกมา เราจึงกลายเป็นผู้บริโภคราคาใหม่ เป็นลูกข้าเขาอยู่รำไป ฉะนั้นต้อง เปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กให้รู้จักการสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประมวลผลเป็น ครูจึงต้องเร่งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน จึงเสนอแนวทางการพัฒนาครู ผ่านองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การ ผลิตครูที่ต้องมีกระบวนการให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูที่มีอยู่ในปัจจุบันให้รู้จักปรับตัว เข้าสู่โลกยุคปัจจุบัน และการใช้ครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครูไทย ในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และตักผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้เรียน 4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ ผู้เรียนได้ 5) มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ 6) ต้องเข้มแข็งใน จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่นๆ ทำเพื่อสังคม 7) มีบทบาทนำด้านการสอน และวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น

ผู้วิจัยเห็นว่า ภายใต้บริบทที่กล่าวมาข้างต้น ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูและ คุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาต้องมีการพัฒนา ตามไปด้วย ซึ่งมีแนวทางในระดับนโยบายที่ควรส่งเสริมและเปิดมุมมองของการพัฒนาครู เช่น การ พัฒนาครูยังมีทิศทางที่ไม่ค่อยชัดเจน และไม่ก่อให้เกิดความสำคัญอย่างจริงจัง ดังนั้น หากจะก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต่อเด็กแล้ว ควรจะมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาครูให้ตรงจุด เพื่อ สนองตอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ควรมีการกำหนดมาตรฐานอาชีพครู โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถใช้เป็นเกณฑ์วัด ความเป็นครูและเป็นเครื่องมือตรวจสอบกลั่นกรองผู้ประกอบอาชีพครูและผู้ที่จะมาประกอบอาชีพครู ได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ จากปัจจัยของการเรียนรู้และความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปดังได้กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ครูหรืออาจารย์ต้องปรับตัวในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ได้ผลผลิต ทั้งในด้านความรู้ที่จะ ถ่ายทอด และ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ โดยมีแนวทางเบื้องต้น ดังนี้ ควรมีการถ่ายทอดความรู้ตามแนวคิด ของการเรียนรู้สมัยใหม่ ที่ผู้เรียนมีอิสระในการรับรู้ และสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วย ตนเอง และชี้แนะการเรียนรู้ในลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา และพัฒนาวิถีวิทยาในการสอน ให้เพิ่มการมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ควรมีการอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้แบบไม่มี จิตจำกัดว่าต้องเรียนเฉพาะในห้องเรียน หรือต้องเรียนจากครูเท่านั้น ควรสร้างผู้เรียนให้รู้จักคิด

วิเคราะห์ อย่างมีเหตุมีผล มีจิตวิสัย ใช้ข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาและควรมีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น และยึดมั่นในหลักบูรณาการความรู้แบบสหวิทยาการ

ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ - ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การจงใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวกที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สมปรารถนา ประกัษฐ โกมล (2550) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน 2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์คุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีต่อความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีตัวแปรต้นคือ คุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยง และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน ($p < .01$, $p < .05$) มีความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านการตระหนักถึงผลสำเร็จของผู้อื่น และสัมพันธภาพระหว่างด้านการแสดงอำนาจควบคุมสามารถพยากรณ์ความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของระบบพี่เลี้ยงผ่านตัวแปรอิงฐานของงานที่มีต่อคุณภาพบริการและความภักดีต่อองค์กรการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กรการผ่านตัวแปรอิงฐานของงานโรงพยาบาลเอกชน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลย้อนกลับของความภักดีต่อองค์กรไปที่ความผูกพันกับองค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กร 3) เพื่อประมวลสาระ สรุปพัฒนาเป็นคู่มือ ระบบพี่เลี้ยง : คุณค่า หลักการและแนวทาง เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลเอกชน ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยมี 7 ตัวแปร แบ่งตัวแปรเป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก คือระบบพี่เลี้ยง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) บทบาทพี่เลี้ยงในฐานะครูฝึก 2) ตัวแปรแฝงส่งผ่าน คือ ตัวแปรอิงฐานของงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (2.1) ความเครียดด้านบทบาท วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ความขัดแย้งด้านบทบาท และ 2) ความคลุมเครือด้านบทบาท (2.2) ความไว้วางใจในองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ความมั่นใจและความคาดหวังทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และ 2) ความสัมพันธ์กับองค์กรที่เชื่อถือได้ (2.3) ความพึงพอใจในงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ความสำเร็จในงานและ 2) ความภาคภูมิใจในงาน และ (2.4) ความผูกพันกับองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร สังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ความศรัทธาพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กร 2) ความเสียสละพร้อมที่จะทำงานและทำให้งานมีคุณภาพสูงขึ้น และ 3) ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ (3.1) คุณภาพการบริการ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) การให้บริการที่ดีมีคุณภาพ และ 2) การแก้ปัญหาให้ผู้บริการ และ (3.2) ความภักดีต่อองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) เจตนาที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น 3) ความพยายามในการป้องกันและต่อต้านสิ่งที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าระบบพี่เลี้ยงดี ส่งผลให้มีความเครียดด้านบทบาทน้อยลง มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่รับรู้เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง

ศุภวรรณ ศรีเกต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระบบพี่เลี้ยงในองค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ระบบพี่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดี่ยว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบพี่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่อยู่

ในระบบพี่เลี้ยงเป็นเวลา 7-12 เดือน พี่เลี้ยงมีทักษะของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณลักษณะของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากและได้การดูแลมีคุณลักษณะผู้ได้รับการดูแลอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ทักษะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของผู้ที่ได้รับการดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางและโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนและให้คำแนะนำ โดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี ประเมินโดยครู 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Allan (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตเดเวิน ประเทศอังกฤษ พบว่า การพัฒนาครูในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ทำให้ครูมีความเชี่ยวชาญในสาระวิชาและศักยภาพในด้านการปฏิบัติงาน ค้นพบข้อบกพร่องของตนเองนำไปสู่การพัฒนาและมีการปฏิสัมพันธ์กับทั้งเพื่อนร่วมงานและนักเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ Allan ได้สรุปข้อเสนอแนะจากงานวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นปลายเปิดกับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในเขตเดเวิน พบว่า ผลของการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สามารถใช้เป็นกระบวนการช่วยพัฒนาครูตั้งแต่ก้าวแรกของการปฏิบัติงาน ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่ายขึ้น

Lord, Atkinson & Mitchell (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีส่วนร่วมและการปรับตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลิกภาพและขีดความสามารถในงานของบุคลากร พบว่า 1) ระดับการปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ถูกสอนงานในระดับมาก 2) การทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้ถูกสอนงานเป็นการสร้างกลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถ มีศักยภาพสูงได้เร็วกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นพี่เลี้ยง 3) เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับองค์กร และจากผลการสำรวจโดยแบบสอบถามมากกว่าสองในสามตั้งข้อสังเกตว่า การเกิดครูผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามากกว่าระดับประถมศึกษา รวมทั้งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจะกล่าวถึงมากกว่า

Aspfors and Fransson (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การให้คำปรึกษาสำหรับการเป็นครูพี่เลี้ยงมือใหม่ พบว่า 1) พี่เลี้ยงมือใหม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง หมายรวมถึง การเรียนรู้นอกระบบเนื่องจากผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องสามารถส่งผ่านความรู้และการเชื่อมต่อของทฤษฎีและการลงมือปฏิบัติ 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับ Mentees 3) เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาตามหลักสูตรที่เป็นทางการที่เป็นส่งเสริมศักยภาพ ข้อเสนอแนะของงานวิจัยกล่าวว่า ความสามารถของการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพสูงไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยปราศจากสภาพปัญหา ซึ่งตัวพี่เลี้ยงเองได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ในการให้คำปรึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 ตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,646 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.25 โอกาสของความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (1- β) เท่ากับ 0.95 จำนวนขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมได้เท่ากับ 218 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงออกแบบในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดเพื่อให้ครอบคลุมที่คำนวณไว้

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยออกแบบการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรมากที่สุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 218 คน จากโปรแกรมสำเร็จรูป
2. ศึกษาลักษณะประชากรและขนาดตัวอย่าง ครูผู้สอน มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
3. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่ 499 คนลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง 500-999 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 1,000-1,499 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 1,500 คนขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด สถานศึกษา

| สถานศึกษามัธยมศึกษา (22 โรงเรียน) | จำนวนครู |
|---|----------|
| ขนาดเล็ก (499 ลงมา) | |
| 1. เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา | 5 |
| 2. สุนทโรเมตตาประชาสวรรค์ | 13 |
| 3. ชัยสิทธิ์वास | 21 |
| ขนาดกลาง (500 – 999) คน | |
| 1. จุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี | 60 |
| 2. ปทุมธานี (นันทมนิบำรุง) | 54 |
| 3. มัธยมสังคีตวิทยากรุงเทพมหานคร | 53 |
| 4. บัวแก้วเกษตร | 42 |
| ขนาดใหญ่ (1,000 – 1,499) คน | |
| 1. เทพศิรินทร์ คลองสิบสาม ปทุมธานี | 51 |
| 2. เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าปทุมธานี | 35 |
| ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป) | |
| 1. ปทุมวิไล | 144 |
| 2. ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม | 136 |
| 3. รัชรัตน์ | 128 |
| 4. สวนกุหลาบวิทยาลัย | 126 |
| 5. รัชบุรี | 130 |
| 6. คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี | 107 |
| 7. เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี | 91 |
| 8. นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี | 86 |
| 9. สายปัญญา | 83 |
| 10. ทีปังกรวิทยาพัฒน์ | 80 |

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด สถานศึกษา (ต่อ)

| สถานศึกษามัธยมศึกษา (22 โรงเรียน) | จำนวนครู |
|-----------------------------------|----------|
| 11. หอวังปทุมธานี | 69 |
| 12. หนองเสือวิทยาคม | 67 |
| 13. วรราชทานัดดามาตุวิทยา | |
| รวม | 1,646 |

4. ผู้วิจัยสุ่มขนาดตัวอย่าง โดยสุ่มจากสถานศึกษาทุกขนาด ขนาดละ 1 สถานศึกษา

5. ผลการสุ่มทำให้ได้สถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชัยสิทธิ์वास พัฒน์สาย บำรุง โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี และ โรงเรียนธัญบุรี ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 262 คน ซึ่งมากกว่าที่คำนวณไว้ประมาณร้อยละ 20

6. ส่งแบบสอบถาม 262 ฉบับ ได้กลับคืนมา 227 คิดเป็นร้อยละ 86.64 ซึ่งมีจำนวนมากเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ขนาดสถานศึกษา | สถานศึกษามัธยมศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------|--------------------------------|---------------|
| เล็ก | ชัยสิทธิ์वास พัฒน์สายบำรุง | 21 |
| กลาง | จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี | 60 |
| ใหญ่ | เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี | 51 |
| ใหญ่พิเศษ | ธัญบุรี | 95 |
| รวม | | 227 |

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring จำนวนทั้งสิ้น 66 ข้อ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 5 ข้อ และแบบเขียนตอบ จำนวนนักเรียน
จำนวนครูในสถานศึกษา จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้าง
ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นแบบลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อ
สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการระดับการปฏิบัติงานของครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1) การฝึกอบรมในงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | จำนวน 10 ข้อ |
| 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 | จำนวน 10 ข้อ |

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา จำนวน
29 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) คุณลักษณะของนักเรียน | จำนวน 8 ข้อ |
| 3) ผลการพัฒนาทักษะของครู | จำนวน 7 ข้อ |
| 4) บรรยากาศของสถานศึกษา | จำนวน 7 ข้อ |

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า กำหนดค่าของคะแนนช่วง
น้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย และดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

6) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

(6.1) ดร. เอกพรต สมุทธานนท์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ คลอง 13

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

(6.2) ดร. เพชรธินันท์ การะวิโก

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

(6.3) ผศ.ดร. ต้องลักษณ์ บุญธรรม

ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(6.4) ดร. ภารุจีรี เจริญเผ่า

ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(6.5) อาจารย์รัตนา ทองคำธรรมชาติ

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ แน่ใจในข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 โดย

มีค่า 0.80 จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 4,12,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

และ ตอนที่ 3 ข้อ 8,16,

มีค่า 1.00 จำนวน 45 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,13,14,15,16,

17,18,19,20

และ ตอนที่ 3 ข้อ 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14,15,17,

18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29

7) ผู้วิจัยนำเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี จำนวน 30 คน

8) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อคำถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.889 และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง รายละเอียดการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก จ

9) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและแบบสอบถามการวิจัย ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่กำหนดไว้และได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงออกแบบในการเก็บแบบสอบถามให้ครอบคลุมในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์

3.4.3 เนื่องจากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัญหาของการเก็บแบบสอบถามกลับอยู่ในอัตราที่น้อยกว่าร้อยละ 70 หรือปัญหาในการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการไม่สมบูรณ์ของข้อมูลในการเก็บรวบรวม จำนวนทั้งสิ้น 262 ชุด กลับคืนมา 277 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.64

3.4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 วิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการ สร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ตามเกณฑ์ของ ชานินทร์ ศิลป์จารุ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น.23-24) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับน้อย
- 1.0 – 1.50 หมายถึง การพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา ของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลสถานศึกษา ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535. น.23-24) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

3.5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

3.5.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Means) |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| t | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t- distribution) |
| S.E.b | แทน | ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน |
| * | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |

| | | |
|-----------|-----|--|
| x | แทน | ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง |
| x_1 | แทน | การฝึกอบรมในงาน |
| x_2 | แทน | การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง |
| x_3 | แทน | การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 |
| y | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา |
| y_1 | แทน | ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง |
| y_2 | แทน | คุณลักษณะของนักเรียน |
| y_3 | แทน | ผลการพัฒนาทักษะของครู |
| y_4 | แทน | บรรยากาศของสถานศึกษา |
| y' | แทน | โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง จากการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ |
| $Z'y$ | แทน | ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน |
| VIF | แทน | ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน |
| Tolerance | แทน | ค่าความคงทนของการยอมรับ |

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

| | สถานภาพ | จำนวน (n=227) | ร้อยละ |
|------|----------|---------------|--------|
| เพศ | ชาย | 54 | 23.8 |
| | หญิง | 173 | 76.2 |
| อายุ | 20-30 ปี | 64 | 28.2 |
| | 31-40 ปี | 56 | 24.7 |
| | 41-50 ปี | 60 | 26.4 |
| | 51-60 ปี | 47 | 20.7 |

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ (ต่อ)

| สถานภาพ | จำนวน (n=227) | ร้อยละ |
|----------------------|---------------|--------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 129 | 56.8 |
| ปริญญาโท | 98 | 43.2 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 8 | 3.5 |
| 6-10 ปี | 91 | 40.1 |
| 11-20 ปี | 87 | 38.3 |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 41 | 18.1 |
| วิทยฐานะ | | |
| ไม่มี | 65 | 28.6 |
| ชำนาญการ | 83 | 36.6 |
| ชำนาญการพิเศษ | 79 | 34.8 |
| รวม | 227 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 สำหรับการศึกษของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 129 คิดเป็นร้อยละ 56.8 และระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 และน้อยสุดมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 34.8 และไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 28.6 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง

| โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. การฝึกอบรมในงาน (x_1) | 4.04 | 0.69 | มาก |
| 2. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (x_2) | 3.95 | 0.61 | มาก |
| 3. การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (x_3) | 3.98 | 0.59 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.99 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การฝึกอบรมในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.69) รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.59) และการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรมในงาน

| ด้านการฝึกอบรมในงาน (on the job training) | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ครูได้รับการฝึกอบรมในลักษณะของการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน | 4.11 | 0.78 | มาก |
| 2. ครูได้รับการอบรมที่มีเนื้อหาตรงกับภาระงานที่กำลังปฏิบัติ | 4.00 | 0.77 | มาก |
| 3. ครูได้รับการฝึกอบรมในช่วงเวลาปกติไม่ใช่วันเสาร์-อาทิตย์หรือวันหยุดราชการ | 3.80 | 0.81 | มาก |
| 4. ในการฝึกอบรมครูได้รับคำแนะนำแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มย่อยจากผู้เชี่ยวชาญที่โรงเรียนกำหนด | 3.87 | 0.77 | มาก |
| 5. ครูได้รับการฝึกอบรมที่มีผู้เชี่ยวชาญคอยติดตามดูแลให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งภาคเรียน | 3.80 | 0.86 | มาก |
| 6. ครูได้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูท่านอื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า | 3.86 | 0.83 | มาก |
| 7. โรงเรียนมีการปฐมนิเทศครูใหม่อย่างเป็นระบบ | 4.26 | 0.83 | มาก |
| 8. โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | 4.27 | 0.84 | มาก |
| 9. โรงเรียนสร้างคู่มือการปฏิบัติงานและแจกให้กับครูทุกคน | 4.31 | 0.80 | มาก |
| 10. โรงเรียนประเมินผล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ | 4.15 | 0.81 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.04 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ด้านการฝึกอบรมในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนสร้างคู่มือการปฏิบัติงานและแจกให้กับครูทุกคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศครูใหม่อย่างเป็นระบบ โรงเรียนประเมินผล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการฝึกอบรมในช่วงเวลาปกติไม่ใช่วันเสาร์-อาทิตย์หรือวันหยุดราชการ และได้รับการฝึกอบรมที่มีผู้เชี่ยวชาญคอยติดตามดูแลให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งภาคเรียน ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบ
พี่เลี้ยงสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

| ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. โรงเรียนกำหนดเรื่องการ Coaching ไว้ในเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี | 4.20 | 0.74 | มาก |
| 2. ครูเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการ Coaching ที่โรงเรียนกำหนด | 3.79 | 0.76 | มาก |
| 3. โรงเรียนรายงานผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้ครูทุกคนทราบ | 3.73 | 0.77 | มาก |
| 4. โรงเรียนวางแผนการสอนงานอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นเตรียมการสอน ขั้นการสอน ขั้นฝึกปฏิบัติและขั้นติดตาม | 3.83 | 0.76 | มาก |
| 5. โรงเรียนมุ่งผลของการสอนงาน โดยคำนึงถึงผู้รับการสอนเป็นสิ่งสำคัญ | 3.78 | 0.74 | มาก |
| 6. โรงเรียนกำหนดกิจกรรมการสอนงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู | 3.85 | 0.73 | มาก |
| 7. โรงเรียนมีการเลือกสรรผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง | 4.02 | 0.71 | มาก |
| 8. โรงเรียนจัดให้มีครูผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์คอยกำกับดูแลผู้รับการสอนงาน | 4.13 | 0.68 | มาก |
| 9. ครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเข้าใจในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จ ประสิทธิภาพของงาน | 4.11 | 0.71 | มาก |
| 10. ครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือสอนงานสามารถ ให้ข้อมูลย้อนกลับชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงานอย่างมีระบบ และมีเหตุผล | 4.11 | 0.66 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.95 | 0.61 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.611) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนกำหนดเรื่องการ Coaching ไว้ในเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีครูผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์

คอยกำกับดูแลผู้รับการสอนงาน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.68) และพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงให้ครูทุกคนทราบ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบ
ที่เลี้ยงสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21

| ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรโรงเรียน | 4.25 | 0.74 | มาก |
| 2. ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ | 3.98 | 0.78 | มาก |
| 3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอแนะ ชักถาม ข้อสงสัยเกี่ยวกับบทเรียน | 4.00 | 0.71 | มาก |
| 4. ครูออกแบบกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและความต้องการของนักเรียน | 3.96 | 0.75 | มาก |
| 5. ครูถ่ายทอดความรู้หรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.96 | 0.74 | มาก |
| 6. ครูทำหน้าที่เป็นโค้ช ชี้แนะให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ | 3.92 | 0.69 | มาก |
| 7. ครูใช้คำถามกระตุ้นนักเรียน ด้วยคำว่า ทำไม อย่างไร เพราะเหตุใด เป็นต้น | 3.95 | 0.73 | มาก |
| 8. ครูนำเสนอเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ให้นักเรียน | 3.98 | 0.72 | มาก |
| 9. ครูเสนอสถานการณ์หรือตัวอย่างที่เป็นปัญหาและกระตุ้นให้นักเรียนหาวิธีการแก้ปัญหา | 3.96 | 0.71 | มาก |
| 10. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน | 3.93 | 0.69 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.98 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอแนะ ชักถาม ข้อเสนอเกี่ยวกับบทเรียน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.71) ครูนำเสนอเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ให้นักเรียน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.72) ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.78) ครูเสนอสถานการณ์หรือตัวอย่างที่เป็นปัญหาและกระตุ้นให้นักเรียนหาวิธีการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.71) ครูถ่ายทอดความรู้หรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.74) และพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านทำหน้าที่เป็นโค้ช ชี้แนะให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรองและเป็นผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.69)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y_1) | 4.11 | 0.89 | มาก |
| 2. คุณลักษณะของนักเรียน (y_2) | 3.79 | 0.88 | มาก |
| 3. ผลการพัฒนาทักษะของครู (y_3) | 3.88 | 0.95 | มาก |
| 4. บรรยากาศของสถานศึกษา (y_4) | 3.86 | 0.49 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.91 | 0.49 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ผลการพัฒนาทักษะของครู ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.95) บรรยากาศของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.49) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของนักเรียน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

| ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. สถานศึกษาวางแผนจัดกิจกรรมค่ายวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.33 | 0.76 | มาก |
| 2. สถานศึกษาจัดโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | 4.24 | 0.75 | มาก |
| 3. สถานศึกษาจัดโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.18 | 0.68 | มาก |
| 4. สถานศึกษาส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขต ระดับภาค | 4.07 | 0.73 | มาก |
| 5. นักเรียนของท่านได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา | 3.98 | 0.69 | มาก |
| 6. นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรได้ 100 เปอร์เซ็นต์ | 4.03 | 0.67 | มาก |
| 7. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มมากขึ้น | 3.78 | 0.65 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.11 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาวางแผนจัดกิจกรรมค่ายวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดโครงการเพื่อ

พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.75) สถานศึกษาจัดโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.68) สถานศึกษาส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการทั้งในระดับกลุ่ม โรงเรียน ระดับเขต ระดับภาค ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.73) นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรได้ 100 เปอร์เซ็นต์ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.67) นักเรียนของท่านได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.69) และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะของนักเรียน

| ด้านคุณลักษณะของนักเรียน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถอ่านจับใจความและสรุปความ จากการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.78 | 0.68 | มาก |
| 2. นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถเขียน สื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.70 | 0.67 | มาก |
| 3. นักเรียนทุกคนสามารถใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้ | 3.81 | 0.76 | มาก |
| 4. นักเรียนทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างดี | 3.88 | 0.77 | มาก |
| 5. นักเรียนส่วนใหญ่มักเสนอตนเองในการเป็นตัวแทนในกิจกรรมต่างๆ | 3.88 | 0.65 | มาก |
| 6. ผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.76 | 0.74 | มาก |
| 7. ผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.68 | 0.73 | มาก |
| 8. ผู้เรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง | 4.00 | 0.74 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.79 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้เรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ($\bar{X}=4.00, S.D.=0.74$) รองลงมาคือ นักเรียนส่วนใหญ่มักเสนอตนเองในการเป็นตัวแทนในกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.65$) นักเรียนทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างดี ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.77$) นักเรียนทุกคนสามารถใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้ ($\bar{X}=3.81, S.D.=0.76$) นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถอ่านจับใจความและสรุปความจากการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.68$) ผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.76, S.D.=0.74$) นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถเขียนสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.70, S.D.=0.67$) และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.68, S.D.=0.73$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู

| ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ครูมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | 4.18 | 0.80 | มาก |
| 2. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้มาใช้จริงจังและมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง | 4.04 | 0.79 | มาก |
| 3. ครูนำบันทึกผลหลังแผนการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนทุกครั้ง | 3.93 | 0.71 | มาก |
| 4. ครูมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง | 3.83 | 0.70 | มาก |
| 5. ครูมีผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นของตนเอง | 3.81 | 0.70 | มาก |
| 6. ครูใช้ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนของตนเองในชั้นเรียน | 3.74 | 0.69 | มาก |

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู (ต่อ)

| ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และได้รับการ ยอมรับจากทั้งในและนอกสถานศึกษา | 3.67 | 0.72 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.88 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านผลการพัฒนาทักษะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ท่านนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้มาใช้จริงจังและมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.79) ท่านนำบันทึกผลหลังแผนการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนทุกครั้ง ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.71) ท่านมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.70) ท่านมีผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นของตนเอง ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.70) ท่านใช้ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนของตนเองในชั้นเรียน ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.69) และพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และได้รับการยอมรับจากทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

| ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอของครู เปิดโอกาสให้ท่านซักถามได้ | 3.76 | 0.76 | มาก |
| 2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือจัดหา ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครู | 3.95 | 0.61 | มาก |
| 3. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของท่านอย่าง เพียงพอ | 3.94 | 0.59 | มาก |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ | 3.90 | 0.64 | มาก |
| 5. ครูและนักเรียนร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม | 3.75 | 0.85 | มาก |

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา (ต่อ)

| ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 6. ผู้บริหารให้อิสระท่านในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตามเหตุผลอันสมควร | 3.82 | 0.68 | มาก |
| 7. ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชยครู เมื่อผลการปฏิบัติงานดี | 3.92 | 0.62 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.86 | 0.49 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกหรือจัดหาทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.61) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.59) ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชยครู เมื่อผลการปฏิบัติงานดี ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.62) ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.64) ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอของครู เปิดโอกาสให้ท่านซักถามได้ ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.76) และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือครูและนักเรียนร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.85)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผลการพัฒนาครู ตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมในงาน (x_1) ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (x_2) ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (x_3) และประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

| | X ₁ | X ₂ | X ₃ | y |
|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| X ₁ | 1.000 | | | |
| X ₂ | 0.865** | 1.000 | | |
| X ₃ | 0.773** | 0.839** | 1.000 | |
| y | 0.789** | 0.845** | 0.844** | 1.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.789 ถึง 0.865

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ($r_{x_2,y}=0.845$) ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($r_{x_3,y}=0.844$) และด้านการฝึกอบรมในงาน ($r_{x_1,y}=0.789$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน จึงมีจำนวนมากกว่า 30 จึงถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

3) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนยกกำลังสอง (Mean Square Residual) เท่ากับ .053 sig. ที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์คงที่

4) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.12 ค่าคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

| ตัวแปร | tolerance | VIF |
|--------|-----------|-------|
| x_1 | 0.245 | 4.090 |
| x_2 | 0.180 | 5.550 |
| x_3 | 0.288 | 3.476 |

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความหมายของการยอมรับ (tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยนำตัวแปรพยากรณ์ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสมการถดถอยพหุคูณผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

| ตัวแปร | b | S.E.b | B | t | sig |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| constant | 0.939 | 0.107 | | 8.765 | 0.000 |
| X_1 | 0.106 | 0.045 | 0.150 | 2.368 | 0.019 |
| X_2 | 0.282 | 0.059 | 0.352 | 4.777 | 0.000 |
| X_3 | 0.359 | 0.048 | 0.433 | 7.416 | 0.000 |

R= 0.884

R² = 0.781

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ร่วมกัน อธิบายความผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.10 โดยพบว่า การฝึกอบรมในงาน (x_1) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (x_2) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (x_3) มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (x_3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (x_2) การฝึกอบรมในงาน (x_1) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป G*power ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.25 โอกาสของความคลาดเคลื่อน (error prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ ($1 - \beta$) เท่ากับ 0.95 จำนวนคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมได้เท่ากับ 227 ตัวอย่าง เลือกตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่ 499 คนลงมา สถานศึกษาขนาดกลาง 500 - 999 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 1,000 - 1,499 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 1,500 คนขึ้นไป โดยสุ่มจากสถานศึกษาทุกขนาด ขนาดละ 1 สถานศึกษา ได้สถานศึกษาจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชัยสิทธิ์वासพัฒนาสาขาม่วง โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี และโรงเรียนธัญบุรี ผู้ให้ข้อมูล ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring พบว่า ระดับของผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.04 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การฝึกอบรมในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.69 รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.11 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือ ผลการพัฒนาทักษะของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 บรรยากาศของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ ผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.884 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.781 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 78.10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.359 รองลงมาคือ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.282 และการฝึกอบรมในงาน (x_1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.106 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

คะแนนดิบ

$$y' = 0.939 + 0.106x_1 + 0.282x_2 + 0.359x_3$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.150x_1 + 0.352x_2 + 0.433x_3$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 จากการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจากสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้นำนโยบายการศึกษาดังกล่าวสู่การปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายที่จะเพิ่มพูนความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน โดยโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทำให้สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำโครงการนี้มาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาครูและให้ครูนำแนวทางจากโครงการ ไปพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติงานจริงตรงตามสายงานและได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การกำกับ ติดตาม และให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาและ โดยเพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาหรือต่างสถานศึกษาตามความพร้อมของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาที่ผ่านมามากเป็นการพัฒนาที่ครูต้องออกไปพัฒนานอกโรงเรียนทำให้ในบางครั้งครูต้องทิ้งชั้นเรียน ส่งผลต่อการเรียนการสอน ทั้งนี้หาสาระวิชาและชั่วโมงการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ขาดหายไป โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นแนวทางหนึ่งของการพัฒนาครูที่ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาตรงกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร่า เล่าเรียนดี (2556) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องมีผู้บริหารและเพื่อนครูสนับสนุนให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพครูต้องพัฒนาในขณะที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการอภิปราย มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การโค้ชโดยเพื่อนครู การศึกษาเป็นกลุ่มย่อย และจัดการเรียนการสอนงานด้วยการปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Zepeda (2009) ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปรับปรุงดัดแปลงวิธีการปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากรในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับมาก

5.2.1 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งทุกห้าปี โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินและจัดให้มีการประเมินดังกล่าว รวมทั้งเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกไม่ได้มาตรฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานฯ จัดทำข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานต้นสังกัด ให้สถานศึกษาปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ด้วยเหตุนี้ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความตื่นตัวในวางแผนงานการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินให้สถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2550) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายการบริหาร และการปฏิบัตินั้นสามารถช่วยกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สอดคล้องกับ Townsend (2001) ที่ได้ศึกษารูปแบบโรงเรียนที่มีคุณภาพว่าจะต้องมีการประเมินและทบทวนกิจกรรมทุกกิจกรรม เพื่อค้นหาว่ามีสิ่งใดต้องปรับปรุงเพื่อการสร้างความเชื่อถือได้ และ Cuttence (1995) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาของประเทศออสเตรเลียว่าเน้นที่การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ด้วยสภาพโลกาภิวัตน์ที่มีการเชื่อมโยงในทุด้านร่วมกันทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ กฎกติกา การดำเนินการด้านต่างๆ ทั้งการค้า การลงทุน การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เชื่อมต่อถึงกัน ประกอบการเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลหลักสูตรการเรียนการสอน บุคลากรด้านการสอน หลักสูตร จากสถาบันการศึกษาต่างประเทศเข้าสู่ไทย อันมีผลทำให้เกิดการเปรียบเทียบและผลักดันให้สถาบันการศึกษาไทยต้องพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนกับนานาประเทศของไทย ได้ส่งผลให้เกิดความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมในระดับสากล ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องเร่งทำความเข้าใจและพร้อมรับมือโดยการสร้างประชากรที่มีคุณภาพ

โดยมีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่มีศักยภาพและความถนัดที่แตกต่างกันให้พัฒนาเต็มความสามารถของตนเอง กล้าแสดงออกต่อสาธารณชนให้เป็นที่ยอมรับของภายนอก ตลอดจนได้สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและสถาบัน อาทิเช่น การแข่งขันทักษะวิชาการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน การแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เรียงตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การฝึกอบรมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยเห็นว่า ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมทั้งชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงการอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับอีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะ ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้ แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียน ดังที่ วิจารย์ พานิช (2555) เสนอแนะว่า ครูต้องเปลี่ยนตัวเองจากผู้สอนวิชามาเป็นโค้ช ครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ชและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพราะเป้าหมายที่แท้จริงของการเรียนการสอน การศึกษาคควรเป็นการเพิ่มทักษะทางปัญญาและความเป็นมนุษย์ให้แก่บุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Brown (2012) ที่กล่าวว่า ผลงานของครูคือตัวลูกศิษย์ ไม่ใช่กระดาษผลสอบทางการเรียนเพียงอย่างเดียว ซึ่งบางครั้งสวนทางกับการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในปัจจุบันที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ Estyn (2010) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ

และวิธีในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสำเร็จของผู้เรียน โดยตรงที่ว่า ความสำเร็จของครู คือ ความสำเร็จของศิษย์

5.2.4 จากการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรมในงานมีอำนาจในการทำนายน้อยกว่าการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (x_2) และการพัฒนาทักษะและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (x_3) ผู้วิจัยเห็นว่า ในกระบวนการของการฝึกอบรมในงานนั้น เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาครูในภาพรวมให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม สถานที่จริง เน้นให้ครูเกิดทักษะ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการที่ดีในการใช้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูแต่หากใช้ควบคู่ไปกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้วยแล้ว ยิ่งทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมิน ติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูลป้อนกลับกับครูทันที และข้อเสนอแนะ หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าทั้งด้านการฝึกอบรมในงานและด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีมากขึ้นด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยกำหนดเรื่องการ Coaching ไว้ในเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีความชัดเจนในขั้นตอน ระเบียบและวิธีการปฏิบัติ สร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน มุ่งผลของการสอนงาน โดยคำนึงถึงผู้รับการสอนเป็นสำคัญ เลือกครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือสอนงานที่เหมาะสม สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ปรับปรุงการทำงานแบบกัลยาณมิตร อย่างมีระบบ มีเหตุผล และรายงานผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้ครูทุกคนทราบ ก่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา

2. การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจในการทำนายนการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษามาตรฐานและเพิ่มขีดความสามารถ มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งด้านความรู้

และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่ในปัจจุบัน โดยจัดการฝึกอบรมครูเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา มีการติดตามผลการนำไปใช้ปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมอย่างชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring กับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อตรวจสอบว่า ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน บริบทต่างกันให้ผลอย่างไร
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC (Professional Learning Community) ไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้การปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน



บรรณานุกรม

- กาญจนา มังคละคีรี. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- กัญญา เจริญถ้อย. (2553). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เกียรติศักดิ์ กวีวรรณ. (2555). แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ (ระดับบุคคล)
โดยใช้เครื่องมือ Appreciative Inquiry : กรณีศึกษา บริษัท ทริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด
(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เชนิสา กองสวัสดิคุณ. (2554). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบรรยากาศ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ดวงใจ บุญหล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2557). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระบบพี่เลี้ยง
ในมหาวิทยาลัยทักษิณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ธนิตา ก้องยืนยง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี 20. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีสคาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธาริณี อภัยโรจน์. (2553). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นิลุบล คงเกตุ. (2550). องค์ประกอบของการใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์หุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิยะวรรณ กลิ่นจันทร์. (2552). ผลของการพัฒนาความมีวินัยในตนเองทางการเรียนด้วยรูปแบบ
ตามหลักไตรสิกขาที่มีต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน อันพึงประสงค์. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพโรจน์ คณะจันทร์. (2554). การฝึกอบรม. สืบค้นจาก <http://www.wattoongpel.com>.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2555). หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพศาล หวังพานิช. (2556). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปิยะคุณ และ สุรัชย์ เลิศชนาผล. (2551). การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่อง ทักษะ
การสอนงานหัวหน้างาน (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มนตรี รัตนจิตตภิญโญ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดสงขลา. รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET)
ปีการศึกษา 2556-2557. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วาโร เฟ็งสัวส์ดี. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อของโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิรัตน์ หาโคตร. (2553). การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- วัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ศราวุธ บรอฮีมี. (2550). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริพร โงนสาย. (2552). ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. [ม.ป.ป.]. ยุทธการเปลี่ยน “ครูเฉย” สู่ครูยุคศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <http://seminar.glf.or.th/seminar/Topic/29>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2557). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”. สืบค้นจาก http://hu.swu.ac.th/files/km/55/2_changes_in_the_world21@.pdf.
- สุพิชฌาย์ เหลืองนวล. (2555). คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- โสภณ วรณานนท์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมปรารถนา ประกิจฐโกมล. (2550). คุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยงสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารครูทัศน์, 24(1).
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2554). กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อัจฉรา เผ่ากัน. (2556). คุณลักษณะของผู้เรียนอันพึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- อัสวี จารงค์. (2551). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อภิชา อารุณโรจน์. (2553). **อิทธิพลของคุณลักษณะผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อการคิดขั้นสูงที่ส่งผ่านการคิดขั้นต้น: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อาคม อึ้งพวง. (2555). **ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Abou, A. (2014). **The Link between teacher professional development and student Achievement : A Critical View International Journal of Bilingual and multilingual Teachers of English.** Thousand Oakes, CA: Corwin Press.
- Allan, P. (2007). **The benefits and impacts of a coaching and mentoring programs for teaching staff in secondary school.** Teacher College Press. [n.p.].
- Ananga, E. (2010). **Understanding the push and pull factors in school dropout: A case study of Southern Ghana CREATE Monograph Series (forthcoming).** Brighton, UK: University of Sussex.
- Anderson, S., E. (2000, March). **A coordinated district consultant/teacher centre approach to school-based teacher development : The Mombasa school improvement project.** Paper presented at San Antonio, Texas.
- Aspfors, J. & Fransson, G. (2015). **Research on mentor education for mentor of newly qualified Teacher ILM.** Worth Consulting. [n.p.].
- Ball, D., A. & Cohen, D., K. (1999). **Developing Practice Developing Practitioners : Toward a practice-based theory professional education.** [n.p.].
- Bennett, J. K., and O, Brien, M. J. (1994, June). **The Building Blocks of the Learning Organization. Training, 3.**
- Bredeson, V., P. (2000). **The School principal's role in teacher professional development. Journal of In-Service Education.**
- _____. (2003). **Designs for Learning: A New Architecture for Professional Development in School.** Thousand Oakes, CA: Corwin Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Brown, E. (2012) **Transformative learning through development education NGOs**. (Ph.D thesis, University of Nottingham).
- Burley, S. & Pomphrey, C. (2011). **Mentoring and coaching in schools : Collaborative professional learning inquiry for teachers**. NY: Routledge.
- Cuttance, P. (1995a). Quality assurance and quality management in education systems. In C. W. Evers and J. D. Chapman, (Eds.). **Educational administration: An Australian perspective**, pp.296–316). Sydney: Allen & Unwin.
- Darling, Hammond, L. (2005). Teaching as a profession: Lessons in teacher preparation and professional development. **Phi Delta Kappan**.
- Estyn. (2006) Update on inspecting education for sustainable development and global citizenship in schools. Cardiff: Estyn.
- F. Lohman, D. & M. Lakin, J. (2009). **Reasoning and Intelligence**. The university of Iowa Handbook of intelligence (2nd ed.). NY: Cambridge University Press.
- Fu, C. & Mehta, N. (2015). **Ability Tracking, School and Parental Effort and Student Achievement :A Structural Model and Estimation**. [n.p.].
- Fullan, M. & Steigelbauer, S. (1991). **The new meaning of educational change**. NY: Teacher College Press.
- Fullan, M. (1993). **Change forces: Probing the depths of educational reform**. London: The Falmer Press:
- G. Rivkin, S., A.Hanushek, E. & Kain, J. (2005). **Teachers, Schools, and Academic Achievement** Thousand Oakes, CA: Corwin Press.
- Gordon, S., P. (2004).**Professional development of school improvement : Empowering learning communities**. Boston, MA: Pearson.
- Graham, W. (2013). **Towards a definition of coaching**. Retrieved from : <http://www.the-confidant.info/2013/towards-a-definition-of-coaching>
- Guskey, T., R. (2000). **Evaluating profession development**. Thousand Oakes, CA: Corwin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hammond, L. (2006). **Securing the Right to Learn: Policy and Practice for Powerful Teaching and Learning** DeWittWallace-Reader's Digest Distinguished Lecture, Stanford University. [n.p.].
- Heriot Watt University. (2014). **Academic Mentoring:Policy and Guidelines**. NY: McGraw-Hill.
- Huitt, W., G., Monetti, M., D. & Hummel, J., H. (2009). **A Systems-based Synthesis of Research Related to Improving Students' Academic Performance**. The Athens Institute for Education and Research (ATINER).
- Jones, M. (2015). "Mentoring and coaching in education practitioners' professional learning: Realising research impact". **International Journal of Mentoring and Coaching in Education**.
- K., L., Wehby J., H. & Cooley, C. (2006). **Teacher Expectations of Students' Classroom Behavior Across the Grade Span: Which Social Skills Are Necessary for Success? Peabody**. College of Vanderbilt University.
- Khan, M., A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance Global. **Journal of Management and Business Research**.
- Lawson, R. Stratton, W. & Hatch, T. (2005). Achieving strategy with score carding. **The Journal of Corporate Accounting & Finance**, March/April, pp. 8-63.
- Little, L. (2001). **The Handbook of Spiritual Development in childhood and Adolescence**. [n.p.].
- Lord, P., Atkinson, M. & Mitchell, H. (2008). **Mentoring and Coaching for Professionals**. Nation Foundation for Educational Research.
- Makoelle, T., M. (2014). **School Effectiveness and Inclusion:Cases of Selected Secondary Schools. in the Free State, south Africa : University of Johannesburg, South Africa, Department of Educational Psychology**. [n.p.].
- Manining, S. (2005). Young leader : Growing through mentoring. **Gifted child Today**, 28 November 1 (winter), 15-20.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McKinsey. (2014). McKinsey Report on Education. (2014, March 1). Retrieved from :
<http://www.mckinsey.com>
- Meador, D. (2014). **What are some Characteristics that Make the Perfect Student?.** Retrieved from : <http://teaching.about.com>.
- Miller, A. (2002). **Monitoring student and young children : a handbook of effective practice.** London, UK: Kogan pass.
- Ministry of Education (2013). **School Effectiveness Framework : A support for school improvement and student success.** Queen's Printer for Ontario.
- Mitchell, H. (2000). **mentoring and coaching for professionals: A study of the research evidence Research conducted by the National Foundation for Educational Research Northern Office.** [n.p.].
- Mortimore, P., Sammons, P., Ecob, R., Stoll, L., & Lewis D. (1988). **School matters: The junior years.** Salisbury: Open Books.
- Nzoka, J., Orodho, J. (2014). **Time management and behavior among secondary school personnel in Kinango District.** (M.ED Project, Kenyatta University).
- Powers ,K., J. (2012). **New teachers' perceptions on their preparation.**(Doctor of philosophy Education (Educational Leadership).
- Reiss, K. (2007). **Leadership coaching for educators: Bringing out the best in school Administrators.** Thousand Oaks, CA: Corwin. Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools Rachel Lofthouse David Leat Carl Towler NY: Mcgraw-Hill.
- Republic of Kenya, (2010). **The Constitution of Kenya. Nairobi: The National Council of Law.**
- Republic of Kenya, (2012a). **The Education Bill.** Nairobi: Government Printer.
- Reynolds, D. (1992). **School effectiveness and school improvement: An updated review of the British literature.** In D. Reynolds & P. Cuttance (Eds.), *School Effectiveness: Research, policy and practice.* London: Cassell.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Rhodes, J. (2002) **Research Corner School based Mentor**. University of Massachusetts Boston.
- Sergiovanni, T. (2001). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. **International Journal of Leadership in Education**.
Student Expectations and Responsibilities. (2013). **Building Community Through Respect and Friendship Scituate High School public secondary school of Scituate, Massachusetts**.
[n.p.].
- Townsend, T. (Ed). (2001). The background to this set of Papers on Two Decades of School Effectiveness Research, Special Issue Critique and Response to Twenty Years of SER. **School Effectiveness and School Improvement**, 12(1), pp. 3-5.
- U.S. Department of Health and Human Services. (2014). **National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion**. Serial publications: Chronic Disease Notes and Reports.
- UNESCO. (1999). Education for All: A framework for action in Sub-Saharan Africa: Education Renaissance in the 21st Century. Adopted at the Sub-Saharan Conference on Education for All. **Johannesburg, South Africa**, 6-10 December.
- Weimer, M. (2014). **Seven Characteristics of Good Learners, Faculty Focus, Magna Publications**. Retrieved from : <https://globaldigitalcitizen.org>.
- Wray, D. & Medwell, J. (2001). What Can Teachers of Literacy Learn from a Study of Effective Teachers?. **Paper presented at the 12th European Reading Conference, Dublin, Ireland, 1-4 July**.



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง ผลการพัฒนาคูตาม
โครงการพัฒนาคูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู :
กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 66 ข้อ โดยแบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลการพัฒนาคูตามโครงการพัฒนาคูด้วยการสร้าง
ระบบ พี่เลี้ยง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 29 ข้อ

2. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานที่
แท้จริงของท่านแต่ละข้อ คำถามเพียงระดับเดียว โดยมีระดับการให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/มีการปฏิบัติ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/มีการปฏิบัติ มาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/มีการปฏิบัติ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/มีการปฏิบัติ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบที่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การฝึกอบรมในงาน (on the job training) | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับการฝึกอบรมในลักษณะของการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน | ✓ | | | | |
| 2 | ท่านได้รับการอบรมที่มีเนื้อหาตรงกับภาระงานที่กำลังปฏิบัติ | | | | ✓ | |

3. ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะเป็นความลับ และจะนำไปเพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าผลการตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่าน

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ หากมีปัญหาในการตอบแบบสอบถามท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยตรงที่หมายเลข 098-369-0115

นางสาวพรสุดา ฮาบอินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-20 ปี

4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. วิทยฐานะ

1. ไม่มี

2. ชำนาญการ

3. ชำนาญการพิเศษ

4. เชี่ยวชาญ

6. จำนวนครู คน

7. จำนวนนักเรียน คน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การฝึกอบรมในงาน (on the job training) | | | | | | |
| 1 | ครูได้รับการฝึกอบรมในลักษณะของการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2 | ครูได้รับการอบรมที่มีเนื้อหาตรงกับภาระงานที่กำลังปฏิบัติ | | | | | |
| 3 | ครูได้รับการฝึกอบรมในช่วงเวลาราชการ ไม่ใช่วันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ | | | | | |
| 4 | ในการฝึกอบรมครูได้รับคำแนะนำแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มย่อย จากผู้เชี่ยวชาญที่โรงเรียนกำหนด | | | | | |
| 5 | ครูได้รับการฝึกอบรมที่มีผู้เชี่ยวชาญคอยติดตามดูแลให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งภาคเรียน | | | | | |
| 6 | ครูได้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูท่านอื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า | | | | | |
| 7 | โรงเรียนมีการปฐมนิเทศครูใหม่อย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 8 | โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | |
| 9 | โรงเรียนสร้างคู่มือการปฏิบัติงานและแจกให้กับครูทุกคน | | | | | |
| 10 | โรงเรียนประเมินผล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | |
| 11 | โรงเรียนกำหนดเรื่องการ Coaching ไว้ในเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี | | | | | |
| 12 | ครูเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการ Coaching ที่โรงเรียนกำหนด | | | | | |
| 13 | โรงเรียนรายงานผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้ครูทุกคนทราบ | | | | | |
| 14 | โรงเรียนวางแผนการสอนงานอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นเตรียมการสอน ขั้นการสอน ขั้นฝึกปฏิบัติและขั้นติดตาม | | | | | |
| 15 | โรงเรียนมุ่งผลของการสอนงาน โดยคำนึงถึงผู้รับการสอนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 16 | โรงเรียนกำหนดกิจกรรมการสอนงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู | | | | | |
| 17 | โรงเรียนมีการเลือกสรรผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง | | | | | |
| 18 | โรงเรียนจัดให้มีครูผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์คอยกำกับดูแลครูผู้รับการสอนงาน | | | | | |
| 19 | ครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเข้าใจในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จ ประสิทธิภาพของงาน | | | | | |
| 20 | ครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือสอนงานสามารถ ให้ข้อมูลย้อนกลับชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงานอย่างมีระบบ และมีเหตุผล | | | | | |
| การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 | | | | | | |
| 21 | ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรโรงเรียน | | | | | |
| 22 | ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ | | | | | |

| ข้อที่ | ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอแนะ ชักถาม ข้อสงสัยเกี่ยวกับบทเรียน | | | | | |
| 24 | ครูออกแบบกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและความต้องการของนักเรียน | | | | | |
| 25 | ครูถ่ายทอดความรู้หรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 26 | ครูทำหน้าที่เป็นโค้ช ชี้แนะให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรองและเป็นผู้ปฏิบัติ | | | | | |
| 27 | ครูใช้คำถามกระตุ้นนักเรียน ด้วยคำว่า ทำไม อย่างไร เพราะเหตุใด เป็นต้น | | | | | |
| 28 | ครูนำเสนอเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ให้นักเรียน | | | | | |
| 29 | ครูเสนอสถานการณ์หรือตัวอย่างที่เป็นปัญหาเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนหาวิธีการแก้ปัญหา | | | | | |
| 30 | ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน | | | | | |

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสิทธิภาพสถานศึกษาของท่านเพียงช่องเดียว
ในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็น/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ประสิทธิภาพสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | | |
| 1 | สถานศึกษาวางแผนจัดกิจกรรมค่ายวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | | |
| 2 | สถานศึกษาจัด โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 3 | สถานศึกษาจัด โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | | |
| 4 | สถานศึกษาส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขต ระดับภาค | | | | | |
| 5 | นักเรียนของท่านได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา | | | | | |
| 6 | นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรได้ 100 เปอร์เซ็นต์ | | | | | |
| 7 | นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มมากขึ้น | | | | | |

| ข้อที่ | ประสิทธิผลสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| คุณลักษณะของนักเรียน | | | | | | |
| 8 | นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถอ่านจับใจความและสรุปความจากการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 9 | นักเรียนทุกคนในสถานศึกษาสามารถเขียน สื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 10 | นักเรียนทุกคนสามารถใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้ | | | | | |
| 11 | นักเรียนทุกคนสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างดี | | | | | |
| 12 | นักเรียนส่วนใหญ่มักเสนอตนเองในการเป็นตัวแทนในกิจกรรมต่างๆ | | | | | |
| 13 | ผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 14 | ผู้เรียนทุกคนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 15 | ผู้เรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง | | | | | |
| ผลการพัฒนาทักษะของครู | | | | | | |
| 16 | ครูมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | | | | | |
| 17 | ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้มาใช้จริงจังและมี การบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง | | | | | |
| 18 | ครูนำบันทึกผลหลังแผนการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนทุกครั้ง | | | | | |
| 19 | ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 20 | ครูมีผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นของตนเอง | | | | | |

| ข้อที่ | ประสิทธิผลสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | ครูใช้ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนของตนเองในชั้นเรียน | | | | | |
| 22 | ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และได้รับการยอมรับจากทั้งในและนอกสถานศึกษา | | | | | |
| บรรยากาศของสถานศึกษา | | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอของครู เปิดโอกาสให้ท่านซักถามได้ | | | | | |
| 24 | ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกหรือจัดหาทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครู | | | | | |
| 25 | โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของท่านอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 26 | ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ | | | | | |
| 27 | ท่านและนักเรียนร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม | | | | | |
| 28 | ผู้บริหารให้อิสระท่านในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตามเหตุผลอันสมควร | | | | | |
| 29 | ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชยครู เมื่อผลการปฏิบัติงานดี | | | | | |

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

gender

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | male | 54 | 23.8 | 23.8 | 23.8 |
| | female | 173 | 76.2 | 76.2 | 100.0 |
| | Total | 227 | 100.0 | 100.0 | |

age

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 | 64 | 28.2 | 28.2 | 28.2 |
| | 31-40 | 56 | 24.7 | 24.7 | 52.9 |
| | 41-50 | 60 | 26.4 | 26.4 | 79.3 |
| | 51-60 | 47 | 20.7 | 20.7 | 100.0 |
| | Total | 227 | 100.0 | 100.0 | |

experience

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | less than 5 years | 8 | 3.5 | 3.5 | 3.5 |
| | 6-10 | 91 | 40.1 | 40.1 | 43.6 |
| | 11-20 | 87 | 38.3 | 38.3 | 81.9 |
| | more than 20 years | 41 | 18.1 | 18.1 | 100.0 |
| | Total | 227 | 100.0 | 100.0 | |

hierarchy

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | teacher | 65 | 28.6 | 28.6 | 28.6 |
| | professional | 83 | 36.6 | 36.6 | 65.2 |
| | senior professional | 79 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| | Total | 227 | 100.0 | 100.0 | |

ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| on the job 1 | 32.20 | 18.303 | .307 | .793 |
| on the job 2 | 32.20 | 17.407 | .398 | .785 |
| on the job 3 | 32.87 | 13.361 | .737 | .736 |
| on the job 4 | 32.93 | 15.168 | .637 | .755 |
| on the job 5 | 33.33 | 14.161 | .662 | .749 |
| on the job 6 | 32.57 | 17.151 | .351 | .791 |
| on the job 7 | 31.90 | 17.472 | .428 | .782 |
| on the job 8 | 32.33 | 19.333 | .042 | .818 |
| on the job 9 | 33.23 | 15.564 | .631 | .757 |
| on the job 10 | 32.23 | 17.426 | .420 | .783 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| coaching | 28.07 | 16.409 | .466 | .808 |
| coaching | 27.93 | 15.030 | .648 | .786 |
| coaching | 28.43 | 16.668 | .577 | .797 |
| coaching | 28.00 | 16.207 | .634 | .791 |
| coaching | 27.53 | 16.120 | .540 | .799 |
| coaching | 27.63 | 17.551 | .437 | .810 |
| coaching | 27.73 | 16.892 | .355 | .822 |
| coaching | 27.73 | 16.754 | .444 | .810 |
| coaching | 27.43 | 18.116 | .382 | .815 |
| coaching | 27.60 | 15.697 | .587 | .794 |

ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| century 21 1 | 38.50 | 8.603 | .525 | .748 |
| century 21 2 | 38.67 | 8.713 | .563 | .746 |
| century 21 3 | 38.50 | 9.155 | .328 | .770 |
| century 21 4 | 38.67 | 8.023 | .717 | .723 |
| century 21 5 | 38.93 | 8.685 | .303 | .781 |
| century 21 6 | 38.50 | 8.397 | .513 | .748 |
| century 21 7 | 38.40 | 9.214 | .304 | .773 |
| century 21 8 | 38.87 | 8.947 | .382 | .764 |
| century 21 9 | 38.53 | 8.809 | .457 | .756 |
| century 21 10 | 38.83 | 7.868 | .462 | .758 |



ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| production 1 | 100.47 | 80.189 | .253 | .847 |
| production 2 | 100.73 | 79.926 | .309 | .846 |
| production 3 | 100.83 | 80.282 | .217 | .848 |
| production 4 | 100.90 | 79.197 | .315 | .846 |
| production 5 | 101.23 | 77.909 | .464 | .843 |
| production 6 | 101.07 | 81.513 | .192 | .849 |
| production 7 | 101.03 | 81.068 | .124 | .851 |
| characteristic 1 | 101.80 | 77.269 | .385 | .844 |
| characteristic 2 | 101.73 | 77.375 | .476 | .842 |
| characteristic 3 | 101.30 | 78.010 | .483 | .842 |
| characteristic 4 | 101.13 | 78.395 | .332 | .846 |
| characteristic 5 | 101.53 | 75.706 | .396 | .844 |
| characteristic 6 | 101.27 | 83.168 | -.075 | .860 |
| characteristic 7 | 102.07 | 77.651 | .310 | .847 |
| characteristic 8 | 100.47 | 80.051 | .268 | .847 |
| T.skills 1 | 100.83 | 78.213 | .432 | .843 |
| T.skills 2 | 100.90 | 78.162 | .312 | .846 |
| T.skills 3 | 101.07 | 74.616 | .503 | .840 |
| T.skills 4 | 101.57 | 73.082 | .574 | .837 |
| T.skills 5 | 102.30 | 68.769 | .713 | .830 |
| T.skills 6 | 102.33 | 69.678 | .653 | .833 |
| T.skills 7 | 102.53 | 69.085 | .724 | .829 |
| interaction 1 | 102.07 | 80.064 | .185 | .850 |
| interaction 2 | 101.60 | 81.559 | .068 | .852 |
| interaction 3 | 101.87 | 75.430 | .519 | .840 |
| interaction 4 | 101.37 | 76.378 | .511 | .840 |
| interaction 5 | 101.97 | 73.964 | .536 | .838 |
| interaction 6 | 101.70 | 80.079 | .187 | .850 |
| interaction 7 | 101.27 | 81.651 | .114 | .850 |

ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ – นามสกุล | นางสาวพรสุดา ฮาบอินทร์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 พฤศจิกายน 2530 |
| ที่อยู่ | 64 หมู่ 4 ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 |
| การศึกษา | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ ปริญญาโท ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ประสบการณ์ทำงาน | |
| พ.ศ. 2554 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี |
| พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน | ครู คศ.1 โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี |
| โทรศัพท์ | 098-369-0115 |
| อีเมล | ponsuda_h@mail.rmutt.ac.th |

