

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ



นางสาวธารทิพย์ นรงค์ิยา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GUIDELINES FOR COACHING AND MENTORING TEACHERS:
LESSONS FROM QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDIES

Miss Thanthip Narangsiya



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology
Department of Educational Research and Psychology
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2015
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจาก

การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

โดย

นางสาวธารทิพย์ นรงค์ิยา

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกต)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

ธารทิพย์ นรงค์ยา : แนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (GUIDELINES FOR COACHING AND MENTORING TEACHERS: LESSONS FROM QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDIES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.วรรณิ แกมเกตุ, 214 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง 2) ถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล 3) นำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอน 1 การศึกษาเชิงปริมาณ ตัวอย่างวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง จำนวน 362 คน แบ่งเป็นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงในปี 2556 จำนวน 142 คน ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงในปี 2558 จำนวน 167 คน และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้งในปี 2556 และปี 2558 จำนวน 53 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL ขั้นตอน 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสกัดบทเรียนและนำองค์ความรู้ที่ได้มานำเสนอเป็นแนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผลต่อไป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 23.473, df = 17, p = 0.134, GFI = 0.987, AGFI = 0.958, RMR = 0.004, RMSEA = 0.033) โดยตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงได้ร้อยละ 35.300

2. ผลการถอดบทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงจากกรณีศึกษาพบว่า 1) กลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงาน คือ ความเป็นกัลยาณมิตร ทำงานด้วยการไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ ควรต้องชวนคิด เชียร์ทำ และสร้างเสริมกำลังใจให้แก่นัก (หลัก 3 ไม่ - 3 ทำ) ประกอบด้วย พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิด และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ได้แก่ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนฐานวิชาชีพครู การผลักดันให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียน 3) ปัจจัยความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด 4) บทเรียนที่เรียนรู้ คือ แนวคิดสำคัญที่ชัดเจนในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงของโรงเรียนกรณีศึกษา ได้แก่ แนวคิดการศึกษาทเรียน แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และดำเนินการด้วยความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพครู

3. แนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ขั้นตอนและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนหลัก 1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (ขั้นก่อนการชี้แนะ) โดยมีการคัดเลือกครูเข้าร่วมการพัฒนาและการวางแผนงาน 2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (ขั้นการชี้แนะ) เป็นการดำเนินงานแบบวงจร ประกอบด้วย วงจร 1 การสร้างภาพมองให้ตรงกัน วงจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และวงจร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ 3) ขั้นตอนการสะท้อนผลจากการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (ขั้นหลังการชี้แนะ) โดยร่วมสะท้อนความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายใต้หลักการดำเนินงานที่ดี ประกอบด้วย (1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ (2) การจัดดำเนินการในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครูต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้างและกำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน (3) การจัดกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการให้ครูได้ปฏิบัติจริง (4) การสร้างเครือข่ายครูจะต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความเท่าเทียมกันโดยยึดหลักของกัลยาณมิตรและหลักการเป็นหุ้นส่วน และ (5) ต้องสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

ภาควิชา วิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา วิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2558

5783398527 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: COACHING AND MENTORING / SUCCESS OF COACHING AND MENTORING / LESSON LEARNED

THANTHIP NARANGSIYA: GUIDELINES FOR COACHING AND MENTORING TEACHERS: LESSONS FROM QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDIES. ADVISOR: ASSOC. PROF.WANNEE KAEMKATE, Ph.D., 214 pp.

The objectives of this research were: 1) to analyze the causal relationship of the success of coaching and mentoring; 2) to create the lessons learned from the case study for determining practice guidelines for effective coaching and mentoring; 3) to propose a guidelines for coaching and mentoring teachers from quantitative and qualitative studies. The research is divided into two stages, the first stage was conducted by quantitative study. The research samples were 362 teachers under the Office of Basic Education Commission (OBEC.) consisted of 142 teachers who had been coached and mentored in 2013, 167 teachers who had been coached and mentored in 2015, and 53 teachers had been coached and mentored both in 2013 and 2015 which randomly selected by multi-stage random sampling. The data were collected by questionnaires and analyzed by descriptive statistical analysis, Pearson’s product moment correlation and structural equation modeling using LISREL program. The second stage was conducted by qualitative study. The six key informants were following; school administrator, supervisor, teachers, and university’s faculty members. Data were collected through the semi-structured interview and analyzed by content analysis to extract the lessons learned, then the acquired knowledge was presented as guidelines for effective coaching and mentoring teachers.

The results were as follows:

1. The causal relationship model of the success of coaching and mentoring was developed models fitted well with empirical data (Chi-square = 23.473, df = 17, p = 0.134, GFI = 0.987, AGFI = 0.958, RMR = 0.004, RMSEA = 0.033). The behavior of coaching and mentoring variable directly influenced success of coaching and mentoring were significant at $p < 0.05$ and explained as 35.300 % of variance of success of coaching and mentoring.

2. This research found that the main points of the lesson learned were 1) the important strategies of the coaching process were operating with amicability, which not to order, not teaching and not giving direct answers. Alternatively, it can be operated by encourage to thinking, supportive working and cheering up (3 DON'Ts and 3 DOs) consisted of behavior of coaching and mentoring in terms of relationships building, empowerment, dialogue, thinking reflection and knowledge sharing. 2) the results from coaching and mentoring were the enhancement of working culture to strengthen teacher profession and the drive to strengthen academic achievements from cooperation in schools. 3) the most important success factor of coaching and mentoring were the school principal’s. 4) the lessons learned found that the essential concepts of coaching and mentoring process of case study were the lesson study approach, professional learning community, the buddy system and working together by teacher professional amicability.

3. Guidelines for effective coaching and mentoring teachers consisted of 1) the implementation of coaching and mentoring (prior to coaching stage) that teachers was selected to development and work planing 2) the procedures of coaching and mentoring (coaching stage) were operation cycles consisted of cycle1: the creation of mutual vision, cycle 2: the performance in schools and cycle3: the reflection on practice and 3) the reflection of coaching and mentoring (post coaching stage) through thinking reflection for knowledge sharing. Good principles for work consisted of (1) person who involved should perform the behavior of coaching and mentoring performance should be based on teacher professional amicability (2) coaching and mentoring management in terms of clear structure and function (3) coaching and mentoring activities be concentrated on the learning by doing approach (4) coaching and mentoring network must be formed with a sense of equality based on amicable and partner concepts (5) supportive factors for teacher development with good coaching and mentoring must be supported.

Department: Educational Research and Psychology

Student's Signature

Field of Study: Educational Research Methodology

Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องด้วยความเมตตากรุณา ความเอาใจใส่ และความหวังดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บุคคลผู้ท้อบรม สั่งสอน ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ด้านทักษะการทำวิจัยอันทรงคุณค่า พร้อมทั้งคอยช่วยแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขและ ปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณสำหรับกำลังใจที่มีให้ศิษย์มาโดยตลอด ผู้วิจัยสำนึก ในคุณงามความดีของอาจารย์ผู้เปี่ยมล้นด้วยความเมตตาและกัลยาณมิตรเป็นอย่างสูง และขอระลึกถึงพระคุณนี้ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้หล่อหลอม อบรม สั่งสอน และให้ข้อคิดที่เสริมสร้างพลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณในทุก ๆ ความช่วยเหลือที่อาจารย์ เมตตาแก่ศิษย์ ทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก่ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ รวมถึงเป็นต้นแบบของการเป็นครู และนักวิจัยที่ดี ผู้วิจัยสำนึกในคุณงามความดีของอาจารย์ผู้ได้เต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตาและกัลยาณมิตร ผู้วิจัยจะนำ ทุกคำสั่งสอนที่ได้รับไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิต และไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ที่ได้กรุณาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ที่เป็นประโยชน์อย่างมากในปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์ และ ขอกราบขอบพระคุณสำหรับความกรุณาจากอาจารย์ในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณ และความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สร้อยสน สกลรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญานิษฐ์ อูสาโท อาจารย์ ดร.ชาโรณี ตรีวิทย์ อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ อาจารย์ ดร.จิณณาวัฒน์ โคมบัว และคุณอุสนา เงินเจริญ บุคคลผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณในความเมตตาและความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์นี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถือเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาที่เคารพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาและความรู้ต่าง ๆ ประสบการณ์ในการทำวิจัย รวมถึงอบรม สั่งสอนผู้วิจัยให้ปฏิบัติตนเป็นนักวิจัยที่ดี ผู้วิจัยสำนึก ในทุกความเมตตาที่ได้รับจากอาจารย์ทุกท่าน และจะนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ อาจารย์ ดร. ณัฐพล แจ้งอักษร พี่อารี อิมสมบัติ พี่สุทธิศานต์ ชุ่มวิจารณ์ พี่ชัยยุทธ์ กลีบบัว พี่บุณเฮ ฮวด พี่สุรศักดิ์ แก้วเอียน และพี่ระดับคุษภักดิ์จิตสาขาริธีวิทยาการวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และตอบปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ วิชาเรียนต่าง ๆ ในทุกปัญหา ทำให้ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจ และได้เรียนรู้เป็นอย่างมาก และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษาปี 2557 ทุกคนที่เป็นเพื่อน ร่วมทาง คอยให้ความช่วยเหลือที่ดี และร่วมสร้างประสบการณ์ที่ดีร่วมกันในการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ผู้เป็นที่รัก คุณพ่ออมร-คุณแม่ช่อทิพย์ แก้วเจริญ ที่เลี้ยงดู ผู้วิจัยตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน อบรม สั่งสอน เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง และหล่อหลอมให้ผู้วิจัย เป็นคนดี นับเป็นความโชคดีในชีวิตของผู้วิจัยที่ได้เติบโตท่ามกลางความรักและความดีของคุณพ่อ-คุณแม่ และเล็งเห็น ความสำคัญของการศึกษา คอยสนับสนุนและส่งเสริมผู้วิจัยในทุกด้านเสมอมา

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญแผนภาพ..... | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามวิจัย..... | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| ตอน 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)..... | 8 |
| ตอน 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (success of coaching and mentoring)..... | 27 |
| ตอน 3 มโนทัศน์การถอดบทเรียน (lesson learned: LL)..... | 31 |
| ตอน 4 กรอบความคิดของการวิจัย..... | 35 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 37 |
| ขั้นตอน 1 การศึกษาเชิงปริมาณ..... | 38 |
| ประชากรและตัวอย่างวิจัย..... | 39 |
| ตัวแปรวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร..... | 40 |

| | |
|---|-----|
| เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือ..... | 42 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 55 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| ขั้นตอน 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ..... | 58 |
| การเลือกกรณีศึกษา | 58 |
| เครื่องมือวิจัย..... | 60 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 61 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 62 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 64 |
| ตอน 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย..... | 65 |
| ตอน 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 69 |
| ตอน 3 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง..... | 88 |
| ตอน 4 การถอดบทเรียนจากกรณีศึกษา..... | 101 |
| ตอน 5 แนวทางในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู จากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิง คุณภาพ..... | 136 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 141 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 142 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 148 |
| ข้อเสนอแนะ | 151 |
| รายการอ้างอิง..... | 153 |
| ภาคผนวก | 161 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... | 162 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย..... | 164 |

| | | |
|----------------------------|--|-----|
| ภาคผนวก ค | รายละเอียดการปรับแก้ข้อความในเครื่องมือวิจัย..... | 174 |
| ภาคผนวก ง | ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็น พี่เลี้ยง..... | 183 |
| ภาคผนวก จ | ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม..... | 205 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | | 214 |



สารบัญตาราง

| | | |
|------------|---|----|
| ตาราง 3.1 | แผนการสุ่มตัวอย่างวิจัยจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง..... | 40 |
| ตาราง 3.2 | โครงสร้างจำนวนข้อคำถามของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 44 |
| ตาราง 3.3 | เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 45 |
| ตาราง 3.4 | ผลการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ | 47 |
| ตาราง 3.5 | รายละเอียดการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ ที่ปรึกษา | 47 |
| ตาราง 3.6 | ค่าความเที่ยงของข้อคำถามและจำนวนข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย | 49 |
| ตาราง 3.7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 51 |
| ตาราง 3.8 | ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยง | 52 |
| ตาราง 3.9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 54 |
| ตาราง 3.10 | ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง | 54 |
| ตาราง 3.11 | ข้อมูลอัตราการทำตอบกลับแบบสอบถามของตัวอย่างวิจัยจำแนกตามลักษณะ การสุ่ม..... | 56 |
| ตาราง 3.12 | เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง.. | 58 |
| ตาราง 3.13 | เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และการเปลี่ยนแปลงของครู | 58 |
| ตาราง 4.1 | ข้อมูลพื้นฐานของครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็น พี่เลี้ยง..... | 67 |

| | | |
|------------|---|----|
| ตาราง 4.2 | กลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและ สังกัด..... | 68 |
| ตาราง 4.3 | ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ ของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง..... | 70 |
| ตาราง 4.4 | ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 72 |
| ตาราง 4.5 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตาม การรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตาม ภูมิภาค..... | 75 |
| ตาราง 4.6 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตาม การรับรู้ ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 จำแนกตาม ภูมิภาค..... | 76 |
| ตาราง 4.7 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตาม การรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามภูมิภาค..... | 77 |
| ตาราง 4.8 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 | 78 |
| ตาราง 4.9 | สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับ การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ของครู..... | 79 |
| ตาราง 4.10 | ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็น พี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนของครู..... | 80 |
| ตาราง 4.11 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 | 81 |
| ตาราง 4.12 | สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับ การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ของครู..... | 82 |

| | | |
|------------|--|-----|
| ตาราง 4.13 | ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู..... | 82 |
| ตาราง 4.14 | ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี | 84 |
| ตาราง 4.15 | สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู..... | 85 |
| ตาราง 4.16 | ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู..... | 85 |
| ตาราง 4.17 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 87 |
| ตาราง 4.18 | ค่าสถิติผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม..... | 89 |
| ตาราง 4.19 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 | 92 |
| ตาราง 4.20 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558..... | 93 |
| ตาราง 4.21 | ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะ ปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 | 94 |
| ตาราง 4.22 | ค่าสถิติผลการตรวจสอบแยกค่าอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มพหุของครู จำแนกตามปีที่ได้รับ การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 100 |

สารบัญแผนภาพ

| | | |
|------------|--|-----|
| แผนภาพ 2.1 | โมเดลการวัดพฤติกรรมการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยง | 25 |
| แผนภาพ 2.2 | โมเดลการเปลี่ยนแปลงของครู ที่มา: Guskey (2002) | 28 |
| แผนภาพ 2.3 | โมเดลการวัดความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยง | 30 |
| แผนภาพ 2.4 | กระบวนการถอดบทเรียนปรับมาจาก NATO (2010)..... | 33 |
| แผนภาพ 2.5 | กระบวนการถอดบทเรียน ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558)..... | 34 |
| แผนภาพ 2.6 | กรอบความคิดการวิจัย | 36 |
| แผนภาพ 3.1 | รายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย | 38 |
| แผนภาพ 4.1 | ระดับความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชั่งและ การเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 | 73 |
| แผนภาพ 4.2 | ระดับความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชั่งและ การเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 | 73 |
| แผนภาพ 4.3 | ระดับความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชั่งและ การเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี..... | 74 |
| แผนภาพ 4.4 | โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูที่ได้รับการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม..... | 90 |
| แผนภาพ 4.5 | โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูที่ได้รับการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 | 97 |
| แผนภาพ 4.6 | โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูที่ได้รับการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 | 98 |
| แผนภาพ 4.7 | ข้อมูลจากการถอดบทเรียนโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี | 135 |
| แผนภาพ 4.8 | แนวทางที่ดีของการชั่งและและการเป็นพี่เลี้ยงครู..... | 140 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้สามารถดำรงอยู่ได้ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557) โดยผลการจัดอันดับของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สะท้อนว่าประเทศในกลุ่มพัฒนาระดับต้นมุ่งเน้นพัฒนาทางการศึกษาเป็นสำคัญ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้การศึกษาจะเป็นฐานสำคัญของการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ชรินรัตน์ พุ่มเกษม, 2557)

ปัจจุบันคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนจากผลการประเมินของ World Economic Forum (WEF) ที่จัดอันดับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในปี 2013 พบว่า ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศพัฒนาระดับกลาง แต่ตัวชี้วัดทางการศึกษากลับมีอันดับลดต่ำลง (ชรินรัตน์ พุ่มเกษม, 2557) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลประเมินในโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) ที่มุ่งเน้นการประเมินอนาคตของนักเรียนได้แสดงข้อมูลที่บ่งบอกว่า นักเรียนจำนวนถึงร้อยละ 33 ที่มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับต่ำ และนักเรียนจำนวนร้อยละ 7.7 ที่มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับต่ำที่สุด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557) ประกอบกับผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) พบว่า นักเรียนมีผลคะแนนการทดสอบที่ลดต่ำลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) โดยผู้เรียนยังคงขาดทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสะท้อนผลถึงการขาดคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการการศึกษา คุณภาพของครู รวมไปถึงองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

สภาพปัญหานักเรียนขาดคุณภาพดังกล่าวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญ และตื่นตัวในการพัฒนานโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (กมลวรรณ พลับจีน, 2556) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของครู เนื่องจาก การพัฒนาครูทำให้ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้โดยตรง กล่าวคือ คุณภาพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; Davis, & Higdon, 2008; Gallucci, Van Lare, Yoon, & Boatright, 2010) โดยเชื่อว่าครูเปรียบเสมือนผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้ดียิ่งขึ้น (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) การพัฒนาครูในแบบเดิมเน้นไปที่การประชุมอบรม ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจและไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

กล่าวคือ การพัฒนาครูส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประชุมอบรมด้วยการบรรยาย อีกทั้งครูต้องละทิ้งงานสอนเพื่อเข้าร่วมประชุมอบรม หลังจากอบรมเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูไม่ได้นำความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยนำกระบวนการโค้ชแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) มาใช้ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยลดปัญหาการดึงครูออกจากห้องเรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญที่มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร (Theeboom, Beersma, & van Vianen, 2014) แต่เดิมมักจะนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ในบริบทของการจัดการหรือการพัฒนาองค์กร (Rao, 2015) หลังจากนั้นจึงได้บูรณาการเทคนิคนี้เข้ามาในบริบททางการศึกษา การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในบริบททางการศึกษาเป็นกระบวนการการสอนงานหรือให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงจะคอยติดตามช่วยเหลือทางด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย กิจกรรมนักเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 อ้างถึงใน ชญาพิมพ์ อุสาโห, 2556; Onchwari, & Keengwe, 2008) โดยถือว่าการชี้แนะเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่ช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมองว่าเป็นหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชญาพิมพ์ อุสาโห, 2556; Jeruchim and Shapiro, 1992 cited in Onchwari, & Keengwe, 2008)

ผลการวิจัยจำนวนมากสะท้อนให้เห็นว่าการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลกระทบเชิงบวกต่อครู ทั้งช่วยปรับปรุงคุณภาพครู รวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (Davis, & Higdon, 2008; Evertson, & Smithey, 2000; Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2005; Onchwari, & Keengwe, 2008) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานร่วมมือกับครูอื่น ๆ ได้ดี ทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง ทำงานอย่างชาญฉลาดและเติบโตเป็นครูมืออาชีพ อีกทั้งยังช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ความรู้และออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทำให้ครูเกิดความมั่นใจและลดความเครียดในการทำงานผ่านการพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Davis, & Higdon, 2008; Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2005; Lord, Atkinson, & Mitchell, 2008; Onchwari, & Keengwe, 2008; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011; Theeboom, Beersma, & van Vianen, 2014; Thomas et al, 2004 cited in Allan, 2007)

ในหลายเขตพื้นที่การศึกษาได้นำกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้พัฒนาครูในโรงเรียนโดยจัดพัฒนาที่เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะที่ปฏิบัติการสอน (on the job training) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายและผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งให้เกิดความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ (literacy) การรู้เรื่องจำนวน (numeracy) และ ความสามารถในการให้เหตุผล (reasoning ability) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากดำเนินการพบการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งต่อครู นักเรียน และผู้บริหาร ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานของครูดีขึ้น สร้างเสริมกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูศึกษานิเทศก์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาห้องเรียนอย่างมีคุณภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556) นอกจากนี้ การศึกษานำร่องอย่างไม่เป็นทางการพบว่า การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลกระทบต่อครูและนักเรียนที่ชัดเจนที่สุด กล่าวคือ เมื่อครูได้รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการสอนเพิ่มสูงขึ้น ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งครูยังส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในหลายด้านโดยเฉพาะการรู้การอ่าน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

ผลลัพธ์หลังจากดำเนินการที่เกิดขึ้นที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เนื่องจาก การพัฒนาทางวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของครู (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งนี้ยังขาดหลักฐานการตรวจสอบความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจน ดังนั้นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนี้เป็นการตรวจสอบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยมุ่งเน้นตรวจสอบบทบาทของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าหลังจากที่มีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วในภาพรวมมีระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร และโรงเรียนที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วนำไปขยายผลภายในโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงจนกระทั่งประสบความสำเร็จ ซึ่งประเด็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นประเด็นที่น่าสนใจนำไปสู่การถอดบทเรียน โดยกระบวนการถอดบทเรียนจะช่วยให้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเพื่อขยายบทเรียนไปสู่ความสำเร็จในบริบทอื่น ๆ ต่อไป

คำถามวิจัย

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร
2. บทเรียนที่เรียนรู้จากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผลเป็นอย่างไร
3. แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
2. เพื่อถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการดำเนินงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Rao, 2015) โดยส่วนใหญ่นิยามนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ในบริบทขององค์กรธุรกิจและศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น การพัฒนาการทำงานกับลูกค้า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เป็นต้น แต่การวิจัยนี้ศึกษาการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในบริบทของการศึกษาเท่านั้น ในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีหลากหลายแนวคิดแต่ในครั้งนี้นำแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546; 2547) คือ แนวคิดกัลยาณมิตร เนื่องจาก เป็นแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) และแนวคิดของ Knight (2009; 2011) คือ แนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วน (partnership) เป็นแนวคิดที่คล้ายคลึงกับแนวคิดกัลยาณมิตร โดยศึกษากับครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เนื่องจาก เป็นโครงการขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจน ทั้งนี้ในการศึกษาข้อมูลปริมาณจะศึกษาบทบาทของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงไปพร้อมกัน แต่ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจะศึกษาบทบาทของผู้ชี้แนะ และบทบาทของพี่เลี้ยงที่แยกออกจากกันเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงแนวทางการทำงานที่เหมาะสม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษากับครูในโรงเรียนที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 และปี 2558 แบ่งขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด 2 เกณฑ์ คือ 1) เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน

ประถมศึกษา แบ่งขนาดเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-280 คน) และขนาดใหญ่ (281 คนขึ้นไป) โดยจะรวมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน) ไว้กับขนาดกลาง 2) เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งขนาดเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1500 คน) และขนาดใหญ่ (1501 คนขึ้นไป) ทั้งนี้จะรวมขนาดเล็ก (ไม่เกิน 500 คน) เข้าไว้กับโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งการกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2555 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนครูในบางขนาดของโรงเรียนที่มีจำนวนน้อย ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาจำนวนตัวอย่างไม่แต่ละกลุ่มไม่เพียงพอในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในส่วนที่เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของครู เมื่อครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะถือว่าการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงใน 3 ด้าน อิงตัวบ่งชี้ของ Ferguson (2014) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอนของครู การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยการเปลี่ยนแปลงของครูที่กล่าวมานั้นนับว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามที่ครูรับรู้อีกด้วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การชี้แนะ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่เป็นการอธิบาย กระตุ้น ชี้แจงและพัฒนาในการทำงานของครูเพื่อให้มีทักษะใหม่ พัฒนาทักษะเดิม และสร้างสมรรถนะและการปฏิบัติงาน

การเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การสอนงาน ให้คำปรึกษา และคอยติดตามช่วยเหลือครูในด้านวิชาการ รวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสอน กิจกรรมผู้เรียน และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน

พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง ที่ทำงานร่วมกับครู คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติการสอนแก่ครู โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยกระตุ้น ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูบอกความต้องการของตนเอง พูดคุยและสะท้อนความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ทำให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง จนบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดการพัฒนากิจการปฏิบัติการสอน พุทธคุณแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู จนสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงมีความกระตือรือร้นชวนขยายแสวงหาความรู้จากบุคคลอื่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการสกัดความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง และครูเพื่อสร้างองค์ความรู้ออกมาเป็นบทเรียน

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง ขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินงานชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูภายใต้หลักการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และขั้นตอนการสะท้อนผลจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ทำให้เกิดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การถอดบทเรียนกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดีแล้วสังเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงนโยบาย

1.1 ทำให้ได้ข้อค้นพบและสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น ผู้บริหารโรงเรียน มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวนโยบายด้านพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีเพื่อพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอน

2. ประโยชน์เชิงวิชาการ

2.1 ทำให้ได้เครื่องมือวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูตามการรับรู้ของครู และเครื่องมือวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มุ่งวัดการเปลี่ยนแปลงของครู หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและการพัฒนาครูสามารถนำไปใช้วัดหรือวิจัยเพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนารูปแบบของการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

2.2 ทำให้ต้องค้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามแนวคิดกัลยาณมิตรและแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วน ซึ่งสารสนเทศที่ได้เป็นประโยชน์ที่ได้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลหรือประยุกต์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.3 ผลการวิจัยนี้ทำให้ต้องค้ความรู้ที่เป็นบทเรียนเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูของโรงเรียนและหน่วยงานที่พัฒนาโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาที่จะนำองค์ความรู้ไปศึกษาต่อยอด

3. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

3.1 ทำให้ครู บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น ผู้บริหารโรงเรียน มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงว่าช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนอย่างไรเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษากำหนดรูปแบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3.2 ทำให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น ผู้บริหารโรงเรียน มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางที่ดีในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาครูซึ่งสามารถใช้แนวทางนี้ในการพัฒนาครูในอนาคตต่อไปได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอน แบ่งการนำเสนอได้ 4 ตอน ประกอบด้วย ตอน 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) ตอน 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (success of coaching and mentoring) ตอน 3 มโนทัศน์การถอดบทเรียน (lesson learned) และตอน 4 กรอบความคิดของการวิจัย รายละเอียดดังนี้

ตอน 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร (Theeboom, Beersma, & van Vianen, 2014) เพื่อให้เข้าใจวิธีของการชี้แนะ และวิธีของการเป็นพี่เลี้ยง นำเสนอแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการของการชี้แนะ 2) แนวคิดและหลักการของการเป็นพี่เลี้ยง 3) ความเหมือนและความแตกต่างของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) ยุทธศาสตร์และปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 5) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 6) ประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แนวคิดและหลักการของการชี้แนะ (coaching)

ความหมายของการชี้แนะ

ในบริบทของการจัดการหรือการพัฒนาองค์กร การชี้แนะ หมายถึง การให้คำแนะนำ การแนะแนว และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rao, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับ Dennen (2004) ที่กล่าวว่า การชี้แนะเป็นการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกที่จะช่วยบุคคล และองค์กร นอกจากนี้ Hamlin, Ellinger, & Beattie (2009) อธิบายเพิ่มเติมว่า การชี้แนะเป็นการให้คำแนะนำจะช่วยบุคคล ทีมงาน และบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีทักษะใหม่ พัฒนาทักษะเดิม สร้างสมรรถนะและการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล หรือพัฒนาบุคคล หรือการเติบโตของบุคคล เพื่อดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในทางการศึกษาการชี้แนะ (coaching) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่เป็นการอธิบาย กระตุ้น ชี้แจงและพัฒนาในการทำงานของบุคคล

โดยบทบาทของผู้ชี้แนะจะเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การชี้แนะจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและการเรียนรู้ โดยจุดมุ่งหมายหลักของการชี้แนะ คือ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยใช้การฟัง การสืบสอบ และการมอบหมายภารกิจ และการสนับสนุนอย่างเหมาะสม (Devine, Meyers, & Houssemand, 2013) การชี้แนะทางการศึกษามักเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีแตกต่างกันและมีความก้าวหน้าที่เติบโตเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ทั้งนี้ในทางการศึกษามักนิยมใช้คำว่า การชี้แนะ ในความหมายที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกันถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการในการชี้แนะที่แตกต่างกันก็ตาม (Van Nieuwerburgh, 2012)

สรุปได้ว่า การชี้แนะ เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่เป็นการอธิบาย กระตุ้น ชี้แจงและพัฒนาในการทำงานของบุคคลเพื่อให้มีทักษะใหม่ พัฒนาทักษะเดิม และสร้างสมรรถนะและการปฏิบัติงาน

บทบาทของผู้ชี้แนะ

การชี้แนะเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทแบบดั้งเดิมมาเป็นบทบาทของผู้ชี้ทางให้กับบุคคลอื่น โดยบทบาทหลักของผู้ชี้แนะ คือ การตั้งคำถามด้วยคำถามปลายเปิด และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจบุคคลอื่นด้วยการฟังอย่างลึกซึ้งไปถึงความหมายที่แท้จริง และไม่ใช้การตัดสินผู้อื่น กล่าวคือ บทบาทของผู้ชี้แนะจะต้องตั้งใจรับฟังสิ่งที่บุคคลอื่นพยายามบอกหรืออธิบาย และสนับสนุนให้บุคคลนั้นดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และจะต้องไม่ไปตัดสินว่าเขาทำถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง แต่จะต้องชี้ทางให้เขาสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Williamson, 2012)

Williamson (2012) เสนอบทบาทหลักที่สำคัญของผู้ชี้แนะที่ควรปฏิบัติไว้ 5 ประการ คือ ประการแรก ผู้ชี้แนะไม่ควรบังคับครู แต่ผู้ชี้แนะควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูเปิดใจ และอยากที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้ชี้แนะ ประการที่สอง คือ การระบุเป้าหมายของครู โดยผู้ชี้แนะที่ดีควรจะช่วยทำให้ครูสามารถระบุเป้าหมายของตนเองได้ และผู้ชี้แนะต้องช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถบรรลุเป้าหมายนั้น ประการที่สาม คือ การฟัง ผู้ชี้แนะจะต้องมีทักษะการฟังที่ดี เนื่องจากทักษะการฟังเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในการชี้แนะ อีกทั้งผู้ชี้แนะที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย ประการที่สี่ คือ การถามคำถามอย่างรอบคอบและรอบด้าน ผู้ชี้แนะควรจะต้องตั้งคำถามปลายเปิดที่ช่วยให้ครูได้สะท้อนตนเองออกมา โดยการชี้แนะเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาทางปัญญามากกว่า ดังนั้นการได้รับคำตอบจากครูจึงเหมาะสมมากกว่าที่ผู้ชี้แนะจะตอบคำถามเหล่านั้นเอง และประการสุดท้าย คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้ชี้แนะจะต้องให้ข้อมูลที่ไม่ใช่บอกว่าครูจะต้องทำอะไร แต่ต้องให้ข้อมูลที่ทำให้ครูอยากที่จะนำไปปฏิบัติต่อไป ซึ่งข้อมูลนี้อาจจะเป็นข้อมูลที่มาจาก

การสังเกต และการแสดงความคิดเห็นของครูคนอื่น ๆ โดยข้อมูลที่ให้ครูไปนั้นจะต้องไม่ไปตัดสินครูว่า สิ่งที่คุณทำดี หรือไม่ ผู้ชี้แนะที่จะต้องเปิดมุมมองของครูให้เห็นสิ่งเหล่านั้นด้วยตนเอง

กระบวนการของการชี้แนะ

กระบวนการของการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ทั้งนี้มีนักการศึกษาได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะค่อนข้างหลากหลาย เนื่องจาก การชี้แนะ มีกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะ มีวิธีการชี้แนะหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งยังมีรายละเอียดค่อนข้างมาก จึงจะนำเสนอขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะที่นิยมใช้ (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549; Williamson, 2012) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นก่อนการชี้แนะ (pre-coaching)

ก่อนดำเนินการชี้แนะ ผู้ชี้แนะและครูควรมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน ทั้งผู้ชี้แนะและครูต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะในประเด็นใดหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดี การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร

ขั้นการชี้แนะ (coaching)

ในขั้นการชี้แนะเป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด โดยแบ่งออกเป็น 1) การศึกษาต้นทุนเดิมในการศึกษาต้นทุนเดิมนั้นเป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะจะทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นอย่างไร และอยู่ในระดับใด เพื่อนำข้อมูลนั้นมาต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่างๆ กันไปตามสถานการณ์ ในระหว่างขั้นตอนนี้ครูและผู้ชี้แนะจะพบปะเพื่อหารือเกี่ยวกับการชี้แนะ มุ่งเน้นไปที่การเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และนักเรียน 2) การให้ครูประเมินการทำงานของตนเองเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเองด้วยการสะท้อนคิด ให้ครูได้สะท้อนผลการทำงานที่ดี และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 3) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะนำข้อมูลจากการสังเกต การทำงาน และข้อมูลที่ได้จากการฟังครูอธิบายหรือแสดงความคิดเห็นของตนเองแล้วจึงต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม

ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching)

ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะมีโอกาสที่จะได้พูดคุยกับครู เน้นการมีส่วนร่วมของครูในการพูดคุยเพื่อวิเคราะห์ และคิดเกี่ยวกับการสอนของครูเพื่อสรุปผลของการให้คำชี้แนะ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลเพื่อทำให้ครูได้เรียนรู้หลักการสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงหรือพัฒนา

การเรียนการสอนของตนเองต่อไป ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลังหรือวิธีการทำงาน ที่ทำให้ครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกัน รวมถึงสอบถามถึงความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงในการติดตามและกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสมต่อไป

วิธีการของการชี้แนะ

งานหลักของผู้ชี้แนะในทางการเรียนการสอน คือ การช่วยให้ครูค้นคว้าหาวิธีปฏิบัติที่เป็นประโยชน์สำหรับการแก้ปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ (Knight, 2004) ซึ่งวิธีการที่นักการศึกษานิยมใช้ในการชี้แนะทางการศึกษามี 4 วิธีการ คือ การชี้แนะโดยเพื่อน (peer coaching) การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะทางการรู้หนังสือ (literacy coaching) และการชี้แนะทางการเรียนการสอน (instructional coaching) (Knight, 2008) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การชี้แนะโดยเพื่อน (peer coaching) เป็นวิธีการหนึ่งของการชี้แนะที่เป็นประโยชน์กับบุคคลโดยมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลง เป็นการชี้แนะจากเพื่อนที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยพัฒนาเพื่อให้ผลงานหรือเป้าหมายประสบความสำเร็จ (Parker, Wasserman, Kram, & Hall, 2015) โดยวิธีการดังกล่าวเป็นการจับคู่ระหว่างครูกับเพื่อนครู (Knight, 2004; Kowal & Steiner, 2007 cited in Devine, Meyers, & Houssemand, 2013) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนครูเกี่ยวกับการปฏิบัติการณ์การเรียนการสอน ความสัมพันธ์ในการชี้แนะวิธีนี้มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันทั้งในรูปแบบ การสังเกต การให้ข้อมูลป้อนกลับ การพูดคุยเพื่อสะท้อนผล และการปฏิบัติในชั้นเรียน (Devine, Meyers, & Houssemand, 2013) แต่ Gottesman (2009) ระบุว่า ถึงแม้ว่ากระบวนการการชี้แนะโดยเพื่อนนั้นจะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วครูกับเพื่อนครูอาจมีความแตกต่างกันในบางทักษะซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ขัดขวางกระบวนการชี้แนะ แต่ความรู้ของเพื่อนที่มีมากกว่าจะช่วยเสริมให้เพื่อนอีกคนหนึ่งมีความรู้ที่เพิ่มพูนมากขึ้นจึงทำให้เกิดความสมดุลในระหว่างการร่วมมือกัน

การชี้แนะโดยเพื่อนไม่ใช่การสังเกตเพื่อประเมินจากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อน แต่เป็นกระบวนการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือนักการศึกษาสามารถใช้เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอนของครูผ่านการสังเกต การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการชี้แนะจากบุคคลอื่น ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบและกฎที่จะดำเนินงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่สามารถสังเกตการสอน และให้ข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นภายใต้บรรยากาศที่ไม่ตัดสินซึ่งกันและกัน (Gottesman, 2009)

การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) เป็นการชี้แนะเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดภายในของบุคคลที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอก ทั้งนี้ Costa, & Garmston, (2002) และ เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) เสนอประเด็นในการชี้แนะทางปัญญาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการทางปัญญาที่มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า 1) พฤติกรรมทุกอย่างเป็นผลที่มาจากความคิดและการรับรู้ของแต่ละบุคคล 2) การจัดการเรียนการสอนเป็นผลจากการตัดสินใจที่จะกระทำ 3) การเรียนรู้ในสิ่งใหม่จะต้องมีการจัดการความรู้และทางเลือกของความคิด และ 4) บุคคลจะมีความเติบโตและความงอกงามทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการชี้แนะทางปัญญาเป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพขององค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติผ่านการวางแผนอย่างรอบคอบ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะทางปัญญาโดยผลการวิจัยของ Edwards (2008 cited in Knight, 2009) ได้สะท้อนให้เห็นว่าการชี้แนะทางปัญญาทำให้เกิดผลลัพธ์ในด้าน 1) ทำให้นักเรียนมีคะแนนสอบที่ดีขึ้นและยังมีประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านอื่น ๆ มากมาย 2) การรับรู้ความสามารถของครูเพิ่มสูงขึ้น 3) เพิ่มการสะท้อนคิดระหว่างครู 4) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและจุดยืนในการทำงานของครู 5) เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาชีพภายในโรงเรียน 6) ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูเพิ่มมากขึ้น 7) เพิ่มความช่วยเหลือทางวิชาชีพให้กับครู 8) เพิ่มผลประโยชน์ส่วนบุคคลของครู และ 9) เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ ในสาขาอื่น ๆ นอกจากการสอน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในด้านแรกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และผลลัพธ์ด้านอื่น ๆ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวครู

การชี้แนะทางการรู้หนังสือ (literacy coaching)

การชี้แนะทางการรู้หนังสือเป็นแนวทางการพัฒนาฝีมืออาชีพที่มีศักยภาพมากที่สุดที่ช่วยปรับปรุงความสามารถในการอ่านของนักเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (Elish-Piper, & L'Allier, 2010; IRA, 2006 cited in Mraz, Algozzine, & Watson, 2008) ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้หนังสือและผู้ชี้แนะมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาการรู้หนังสือของนักเรียนในโรงเรียน (Rogers, 2014) และยังมีบทบาทที่หลากหลายทั้งการสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นภายในตัวครูและเพื่อนครู แล้วขยายผลไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน อีกทั้งยังทำให้การพัฒนาทางวิชาชีพกับครูอีกด้วย (Rogers, 2014) ในการพัฒนาการรู้หนังสือให้นักเรียนจะเกิดความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ชี้แนะ (Mraz, Algozzine, & Watson, 2008) โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาให้นักเรียนรู้หนังสือได้เทียบเท่าเพื่อนร่วมชั้น (Rogers, 2014) อีกทั้งผู้ชี้แนะจะให้การสนับสนุนและให้ทางเลือกที่ตรงกับปัญหาในชีวิตประจำวัน และสิ่งที่ครูเผชิญในห้องเรียน (Elish-Piper, & L'Allier, 2010)

ผู้ชี้แนะการรู้หนังสือมีบทบาทต้องรับผิดชอบในการสังเกตการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการอ่านของครูในชั้นเรียน ประชุมร่วมกับครูเกี่ยวกับประเด็นที่ผู้ชี้แนะได้สังเกตเห็น สร้างรูปแบบหรือกลยุทธ์การสอนที่สร้างเสริมการรู้หนังสือภายในชั้นเรียน ให้ข้อมูลการประชุมการพัฒนาอาชีพและ

การบริหารจัดการ รวมไปถึงแบ่งปันผลการประเมินร่วมกับครู (Elish-Piper, & L'Allier, 2010) โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูได้ทำงานร่วมกับผู้ชี้แนะ ทำให้ครูมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ครูสามารถเลือกใช้วิธีการปฏิบัติที่ดี ใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดใจกว้างยินยอมที่จะเปลี่ยนแปลง (Elish-Piper, & L'Allier, 2010) นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนยังชัดเจนอีกด้วย โดย Swartz (2005 cited in Elish-Piper, & L'Allier, 2010) ระบุว่า การชี้แนะการรู้หนังสือมีส่วนทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นมากกว่า ทั้งการพัฒนาแบบดั้งเดิมและพัฒนาด้วยโปรแกรมการอ่าน

การชี้แนะทางการเรียนการสอน (instructional coaching)

ในการชี้แนะทางการเรียนการสอนนั้นผู้ชี้แนะจะให้เกียรติความเป็นมืออาชีพของครู โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้ชี้แนะและครูเชื่อมความสัมพันธ์กันในฐานะหุ้นส่วน (partner) ไม่ใช่ความสัมพันธ์ในแบบผู้เชี่ยวชาญกับผู้รับการฝึก ดังนั้นในขณะที่ดำเนินการชี้แนะผู้ชี้แนะและครูจึงมีความเท่าเทียมกัน (Knight, & van Nieuwerburgh, 2012) โดย Kowal, & Steiner (2007) ระบุว่าผู้ชี้แนะทางการเรียนการสอน คือ บุคคลที่เชี่ยวชาญในทางวิชาชีพและมีหน้าที่นำสิ่งที่ปฏิบัติที่ได้เรียนรู้ไปสู่ห้องเรียนโดยใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลายจึงทำงานร่วมกับบุคคลอื่นมากกว่านักเรียน โดยในที่นี่จะกล่าวถึงการทำงานร่วมกับกลุ่มครู และบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน ทั้งนี้แนวทางการเป็นหุ้นส่วนเป็นทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังของการชี้แนะทางการเรียนการสอน และอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการและกระบวนการชี้แนะ (Knight, & van Nieuwerburgh, 2012)

กระบวนการการชี้แนะทางการเรียนการสอนไม่ได้มีแผนการที่จะปฏิบัติตามทีละขั้นตอน แต่มีลักษณะเป็นกรอบการดำเนินงานที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ในการชี้แนะ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) เป้าหมาย การตั้งเป้าหมายของการฝึกนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ประเด็นสำคัญของการตั้งเป้าหมายโดย Fritz (1989 cited in Knight, & van Nieuwerburgh, 2012) เสนอไว้ (1) ภาพที่ชัดเจนของความเป็นจริงในปัจจุบันด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของครู และ (2) เป้าหมายที่ชัดเจนที่จะกระตุ้นให้บุคคลเติบโตมากขึ้นกว่าที่เป็นจริงในปัจจุบัน ผู้ชี้แนะและครูร่วมกันระบุเป้าหมาย เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะของครู สามารถวัดได้ และกระตุ้นความสนใจครูที่เข้าร่วมการชี้แนะได้ 2) การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ หลังจากที่ครูระบุเป้าหมาย ผู้ชี้แนะควรแนะนำการปฏิบัติที่ทำให้ครูบรรลุเป้าหมายนั้นได้ Knight, & van Nieuwerburgh (2012) เสนอกรอบของการปฏิบัติใน 4 ประเด็น คือ 1) การวางแผนเนื้อหา 2) การประเมินความก้าวหน้า 3) การปฏิบัติ การเรียนการสอน และ 4) การสร้างชุมชน เป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) การอธิบายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำวิธีการปฏิบัติที่ได้รับความรู้จากผู้ชี้แนะไปใช้ได้จริง ผู้ชี้แนะต้องอธิบายวิธีปฏิบัติให้เข้าใจได้ง่ายและเหมาะสมกับครู

ให้มากที่สุดเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) *รูปแบบ* รูปแบบเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้และเป็นหัวใจสำคัญของการชี้แนะทางการเรียนการสอน ผู้ชี้แนะไม่สามารถสอนเนื้อหาที่ครอบคลุมการปฏิบัติในห้องเรียนได้ทั้งหมด และไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติให้ครูได้ดูในห้องเรียนที่มีนักเรียนจริงได้ ผู้ชี้แนะจึงทำได้เพียงใช้วิธีการจำลองห้องเรียนและสาธิตให้ครูดู (Kowal, & Steiner, 2007; Knight, & van Nieuwerburgh, 2012)

ประโยชน์และผลกระทบของการชี้แนะ

เดิมการชี้แนะนิยมใช้ในแวดวงของธุรกิจ และการฝึกทางกีฬา หลังจากนั้นจึงได้นำมาใช้ในบริบททางการศึกษาโดยเฉพาะนำมาใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพครู ซึ่งพบว่าการชี้แนะมีประโยชน์และผลกระทบที่เกิดกับครูหลายประการ *ประการแรก* คือ การชี้แนะช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพส่วนบุคคล ช่วยพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ครูได้พัฒนาตนเองและทำงานอย่างชาญฉลาด *ประการต่อมา* คือ เสริมสร้างกำลังใจให้ครูในการเติบโตทางวิชาชีพ เพิ่มโอกาสให้ครูได้สะท้อนความชัดเจนของความคิด รวมถึงเพิ่มโอกาสในการสะท้อนบทบาทใหม่ *ประการต่อมา* คือ เพิ่มประสบการณ์จากห้องเรียนให้แก่ครูทำให้ครูสามารถประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ไปใช้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาให้ครูประยุกต์ความรู้เพื่อออกแบบเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดมุมมองการคิดเชิงสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม พัฒนาเทคนิคในการสร้างสรรค์สิ่งที่ทำหาย *ประการถัดไป* ช่วยส่งเสริมสมรรถนะการนำผลการวิจัยมาสร้างกิจกรรมในการเรียนรู้ให้แก่ครู *ประการต่อมา* คือ สามารถปรับปรุงด้านคุณภาพชีวิตและความมั่นใจในการทำงานของครู ช่วยทำให้ความเครียดในการทำงานของครูลดน้อยลงด้วย ครูพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ลดความรู้สึกรอคอยการแยกออกจากสังคมเพื่อนร่วมงาน และสร้างเสริมวัฒนธรรมในการทำงานแบบร่วมมือกับเพื่อนครู ทั้งยังช่วยเพิ่มความตระหนักของการกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงของครูให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Lord, Atkinson, & Mitchell, 2008; Thomas et al, 2004 cited in Allan, 2007; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011)

1.2 แนวคิดและหลักการของการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring)

ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง

นักวิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) นับตั้งแต่ช่วงกลางคริสต์ศักราช 1970 โดยเริ่มแรกการเป็นพี่เลี้ยงนำมาใช้ในแวดวงธุรกิจอย่างแพร่หลาย ผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ ได้ตระหนักว่าการเป็นพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษาเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มทักษะการทำงานและแรงจูงใจของพนักงาน ทั้งนี้องค์กรธุรกิจจำนวนมากมองว่าการเป็นพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษา

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรยังคงดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น (Onchwari, & Keengwe, 2008) โดย Roberts (2000, cited in Dennen, 2004) ได้อธิบายคุณลักษณะ (attributes) ของการให้คำปรึกษาที่มักปรากฏใน 8 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบกระบวนการ 2) ความสัมพันธ์ของการใช้งาน 3) กระบวนการให้ความช่วยเหลือ 4) เทคนิคกระบวนการเรียนการสอน 5) การปฏิบัติการณ์สะท้อนตน 6) กระบวนการพัฒนาอาชีพและพัฒนาตนเอง 7) กระบวนการที่เป็นทางการ และ 8) บทบาทของการสร้างโดยผู้ให้คำปรึกษาหรือเพื่อผู้ให้คำปรึกษา โดยรวมแล้ว การเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่จะพัฒนาแต่ละบุคคลเป็นการบ่มเพาะความสามารถของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน (Oakley, James, & Wrigley, 2007)

ส่วนในบริบททางการศึกษาการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) หมายถึง การสอนงาน ให้คำปรึกษา และคอยติดตามช่วยเหลือทางวิชาการ รวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหาร การสอน การวิจัย กิจกรรมผู้เรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 อ้างถึงใน ชญาพิมพ์ อุสาโท, 2556) ซึ่งเป็นหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentor) โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถจะดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชญาพิมพ์ อุสาโท, 2556; Jeruchim and Shapiro, 1992 cited in Onchwari, & Keengwe, 2008) ทั้งนี้บทบาทของพี่เลี้ยงที่นิยมกล่าวถึงกันมากที่สุดคือมีอยู่ด้วยกันสองลักษณะ *ลักษณะแรก* คือ ความสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยพี่เลี้ยงจะมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสบการณ์ให้กับบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยเพื่อการพัฒนาอาชีพ และ *ลักษณะที่สอง* คือ ความสัมพันธ์ในการแนะแนวระหว่างบุคคลที่มีอายุมากกว่ากับบุคคลที่อายุน้อยกว่าที่มุ่งเน้นในการช่วยให้บุคคลตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง และเอาชนะอุปสรรคหรือความท้าทาย โดยในทั้งสองลักษณะจะกล่าวถึงในบทบาทของพี่เลี้ยงที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Dennen, 2004) นอกจากนี้การเป็นพี่เลี้ยงมักถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนและสอนงานให้แก่ครูมือใหม่ (van Ginkel, Verloop, & Denessen, 2016)

สรุปได้ว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นการสอนงาน ให้คำปรึกษา และคอยติดตามช่วยเหลือทางวิชาการ รวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหาร การสอน การวิจัย กิจกรรมผู้เรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถจะดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของพี่เลี้ยง

บทบาทของพี่เลี้ยงในการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั้น Dennen (2004) อธิบายไว้ว่า พี่เลี้ยง (mentor) ในความหมายพื้นฐานที่สุด คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางที่นำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดให้แก่ผู้ถูกชี้แนะ (mentee) คอยช่วยแนะนำให้สิ่งที่มีนัยยะมีความชัดเจนมาก

ขึ้น โดยทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ถูกชี้แนะจะเป็นความสัมพันธ์ระยะยาว ทั้งนี้บทบาทของพี่เลี้ยงได้ขยายขอบเขตไปจากเดิมและมักจะกล่าวถึงบทบาทของพี่เลี้ยงสำหรับครูที่เข้ามาใหม่ โดยพี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทในฐานะที่เป็น บุคคลต้นแบบ (role model) ผู้อำนวยการ (facilitator) ผู้ชี้แนะและที่ปรึกษา (coach and advisor) รวมไปถึงเป็นผู้แบ่งปันประสบการณ์และความรู้ให้กับครูที่เข้ามาใหม่อีกด้วย (Ontario Ministry of Education, 2010) ทั้งนี้ Ontario Ministry of Education (2010) จัดทำคู่มือสำหรับการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูและระบุบทบาทของพี่เลี้ยงไว้ คือ ประการแรก พี่เลี้ยงในบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (consultant) โดยเป็นผู้ให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรให้ โดยการสร้างสัมพันธ์และติดต่อกันตั้งแต่แรกเริ่มกระบวนการคอยปรับทิศทางครูให้เข้ากับบริบทหรือระบบของโรงเรียน รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและการปฏิบัติการสอนของครู ประการที่สอง คือ พี่เลี้ยงในบทบาทของผู้ประสานงาน (collaborator) พี่เลี้ยงจะคอยสร้างความท้าทายและกระตุ้นให้ครูเติบโตอย่างมืออาชีพ พี่เลี้ยงจะทำงานร่วมกับครูใหม่พร้อมไปกับการพัฒนาโดยช่วยครูในการวางแผนงานตั้งแต่วันแรก สัปดาห์แรกหรือเดือนแรกที่ครูเข้ามาทำงาน ซึ่งในบทบาทนี้พี่เลี้ยงจะร่วมมือกับครูแล้วให้ครูระบุความต้องการของตนเอง และพี่เลี้ยงจะคอยให้คำปรึกษาไปตลอดระยะเวลาทั้งปี โดยพี่เลี้ยงจะปรับเปลี่ยนวิธีการให้คำปรึกษาไปตามแต่ละสถานการณ์ที่พบเจอ ประการที่สาม คือ พี่เลี้ยงในบทบาทของผู้ชี้แนะ (coach) คอยอำนวยความสะดวกในมุมมองทางวิชาชีพ โดยพี่เลี้ยงจะให้การสนับสนุนและชี้แนะเพื่อการจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง และคอยชี้แนะในแง่มุมสำคัญอื่น ๆ ในการปฏิบัติที่เป็นมืออาชีพ

แต่เดิมกระบวนการของการเป็นพี่เลี้ยงในทางการศึกษานั้นยังไม่ค่อยชัดเจน (Koki, 1997) โดย Head, Reiman and Thies-Sprinthall (1992 cited in Koki, 1997) อธิบายว่ากระบวนการการเป็นพี่เลี้ยงได้ขยายขอบเขตจากเดิม โดยนิยมใช้กระบวนการนี้เพื่อสนับสนุนครูใหม่เข้าสู่ระบบโรงเรียนผ่านการแนะแนวทางวิชาชีพและการให้กำลังใจ อีกทั้งยังคงมีความเข้าใจว่าการเป็นพี่เลี้ยงคล้ายกับการประเมินการทำงานของครู แต่กระบวนการของการเป็นพี่เลี้ยงดังกล่าวไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการประเมิน กล่าวคือ การเป็นพี่เลี้ยงแยกออกจากกระบวนการประเมินดังนั้นเมื่อพี่เลี้ยงได้สอนงานให้กับครูแล้วจะไม่ไปประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (Ontario Ministry of Education, 2010)

วิธีการของการเป็นพี่เลี้ยง

วิธีการของการเป็นพี่เลี้ยงแตกต่างกันทั้งในรูปแบบและการดำเนินการ โดยการเป็นพี่เลี้ยงอาจจะจะเป็นเพื่อนที่คอยสอนงาน หรือพี่เลี้ยงเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโสและมีประสบการณ์มากกว่าในแบบนี้จะเป็นนับว่าเป็นการเป็นพี่เลี้ยงในรูปแบบดั้งเดิม ทั้งนี้ Ehrich (2013) ได้เสนอวิธีการของการเป็นพี่เลี้ยงไว้ใน 3 รูปแบบ คือ การเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ (informal

mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ (formal mentoring) และการเป็นพี่เลี้ยงแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-mentoring) มีรายละเอียดดังนี้

การเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ (informal mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้นเมื่อครูทั้งสองคนมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา โดยไม่มีการแทรกแซงหรือคำแนะนำจากองค์กร โดยวิธีการนี้จะใช้ได้ดีที่สุดเมื่อครูทั้งสองคนทำงานในสาขาที่คล้ายคลึงกันหรือสาขาเดียวกัน หรือมีความสนใจในสิ่งเดียวกันและตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ Clutterbuck (2004 cited in Ehrich, 2013) ระบุว่าบุคคลที่ได้รับการเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลที่ได้รับการเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ รวมถึงการให้คำปรึกษาในวิธีการนี้จะเกิดขึ้นตามความสมัครใจของแต่ละคน

การเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ (formal mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการเกิดขึ้นเมื่อองค์กรให้การสนับสนุนตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูจะเข้าใจวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน และเป็นการสนับสนุนที่อาจจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับครูให้เกิดความสำเร็จ โดยวิธีการนี้จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตของครู การพัฒนาทักษะของครู และปรับปรุงความเชื่อมั่นของครูให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น Clutterbuck (2004 cited in Ehrich, 2013) ระบุว่าวิธีการนี้จะช่วยทำให้ครูสามารถเข้าสังคมกับผู้อื่นได้ดี รวมไปถึงเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของวิธีการนี้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

การเป็นพี่เลี้ยงแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยงแบบอิเล็กทรอนิกส์เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เพิ่มมากขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงแบบอิเล็กทรอนิกส์ต้องอาศัยสื่อกลาง คือ คอมพิวเตอร์ เช่น การสื่อสารผ่านทางอีเมล และวิธีการอื่น ๆ ที่เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงแบบอิเล็กทรอนิกส์นั้นจะเกิดขึ้นแบบที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยทั้งพี่เลี้ยงและครูจะต้องรู้จักและสามารถใช้งานเกี่ยวกับระบบสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

ประโยชน์และผลกระทบของการเป็นพี่เลี้ยง

นักวิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงนับตั้งแต่ช่วงกลางคริสต์ศักราช 1970 โดยเริ่มแรกการเป็นพี่เลี้ยงนำมาใช้ในแวดวงธุรกิจอย่างแพร่หลาย ผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ ได้ตระหนักว่าการเป็นพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษาเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มทักษะการทำงานและแรงจูงใจของพนักงาน ทั้งนี้องค์กรธุรกิจจำนวนมากมองว่าการเป็นพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น (Onchwari, & Keengwe, 2008) หลังจากนั้นจึงนำมาสู่ในวงการศึกษาก็เพื่อมุ่งพัฒนานักศึกษาคูในขณะฝึกสอน และครูฝึกหัด โดยการเป็นพี่เลี้ยงจะคอยช่วยให้ครูเติบโตได้อย่างมืออาชีพซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้น ประการแรก คือ

ครูได้รับการสนับสนุนทางจิตวิทยาสังคม เช่น การได้รับการสนับสนุน การได้รับกำลังใจ ก่อให้เกิดมิตรภาพในการทำงาน ประการต่อมา คือ ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้นรวมไปถึงการได้รับโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการพูดคุย การแบ่งปันและสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และยังได้รับข้อมูลป้อนกลับในทางที่สร้างสรรค์ ประการต่อมา คือ ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างครูกับพี่เลี้ยง (Hansford, Tennent, & Ehrich, 2003; Onchwari, & Keengwe, 2008)

นอกจากนี้กระบวนการของการเป็นพี่เลี้ยงไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูเติบโตไปอย่างมืออาชีพแต่ยังสร้างเสริมก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน (Ontario Ministry of Education, 2010) การสนับสนุนและการให้คำปรึกษาจากพี่เลี้ยงนับว่า เป็นวิธีการที่จะปฏิรูปการศึกษาและการเรียนการสอนของครูเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถในวิชาชีพให้ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Evertson, & Smithey, 2000)

1.3 ความเหมือนและความแตกต่างของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ความเหมือนของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ประเด็นของความเหมือนของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนั้นพบว่านักการศึกษาจำนวนหนึ่งได้ระบุว่า ทั้งการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีบางส่วนที่ทับซ้อนกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ในความเป็นจริงโดยธรรมชาติแล้วไม่อาจแยกสองคำนี้ออกจากกันได้อย่างชัดเจน (Ferrar, 2004 cited in Salter, 2013) รวมไปถึงการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมีความคล้ายคลึงกันในด้านความหมายน้อยกว่าประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้น นั่นอาจหมายถึงว่า ทั้งการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมุ่งไปที่ประสิทธิภาพในการทำงานและมักมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน (Whitmore, 2005 cited in Salter, 2013) นอกจากนี้นักศึกษาระบุเพิ่มเติมว่า ประเด็นในเรื่องคำศัพท์ยังคงมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่ระหว่างคำว่า การชี้แนะ (coaching) กับการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) เนื่องจาก ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงต่างมีบทบาทที่ใกล้เคียงกัน

ในประเด็นเรื่องคำศัพท์ยังคงมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่ระหว่างคำว่า การชี้แนะ (coaching) กับการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) (Passmore & Gibbes, 2007 cited in Salter, 2013; Garvey, Stokes, & Megginson, 2009 cited in Knight, & van Nieuwerburgh, 2012) โดยในการพัฒนาบุคคลนิยมใช้คำว่า การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลไปควบคู่กัน ทั้งนี้ สุรณี รุโจปการ (2558) อธิบายว่า ในแวดวงการศึกษาของประเทศไทยได้มีการใช้ คำว่า การชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง ควบคู่กันไปในความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะใช้กระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อนหรือการชี้แนะโดยเพื่อน และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้ในหลาย ๆ บริบทผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงมักจะทำสิ่งเดียวกันหรือคล้ายกัน รวมถึงในขณะที่ดำเนินการปฏิบัติงานผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงมักใช้ทักษะเดียวกัน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (สุรภี รุโจปการ, 2558) รวมถึงนักการศึกษาเสนอความคิดเห็นว่าการชี้แนะถือเป็นวิธีการที่เป็นส่วนหนึ่งของการเป็นพี่เลี้ยง จึงสามารถที่จะรวมวิธีการทั้งสองเข้ารวมกันได้ (Sweeny, 2003 cited in Salter, 2013)

ความแตกต่างของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ในทางปฏิบัติการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกัน โดยประเด็นที่แตกต่างกัน มีหลายประเด็น ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย โดยในทางการพัฒนาวิชาชีพการชี้แนะจะมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพ การปรับปรุงประสิทธิภาพ หรือทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ การเรียนรู้และการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นทำให้ผลการดำเนินงานได้รับการปรับปรุง แก้ไข ส่วนการเป็น พี่เลี้ยง มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะ การสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ พัฒนาทักษะของพวกเขาในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานตามความต้องการของบุคคล 2) ความสัมพันธ์กับผู้ถูกชี้แนะ ซึ่งการชี้แนะทั่วไปจะมีความสัมพันธ์ที่มีระยะเวลากำหนด ทั้งนี้การเป็นพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ในระยะ เวลานานและต่อเนื่อง กล่าวคือ การชี้แนะจะมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนที่ผู้ถูกชี้แนะจะได้รับ การอธิบายหรือการกระตุ้นศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น แต่การเป็นพี่เลี้ยงนั้นสามารถเกิด กระบวนการการสอนงาน การให้คำปรึกษาระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ถูกชี้แนะได้ทุกช่วงเวลาตามที่ ผู้ถูกชี้แนะต้องการคำแนะนำ 3) บทบาทการทำงาน โดยทั่วไปการชี้แนะจะไม่ดำเนินการบนพื้นฐาน ที่ว่าผู้ชี้แนะจะต้องมีประสบการณ์ตรงกับบทบาทในการทำงานอย่างเป็นทางการ นอกจากการชี้แนะที่ เฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นทักษะ แต่ในส่วนของการเป็นพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงต้องมีประสบการณ์และคุณภาพ มากกว่าผู้ถูกชี้แนะ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลระดับสูงขององค์กรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และเปิดมุมมองในการเข้าถึงโอกาส (Brefi Group, 2015; Oakley, James, & Wrigley, 2007)

1.4 ยุทธศาสตร์และปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะประสบความสำเร็จได้เกิดจากการนำแนวคิดและหลักการ ไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญเพื่อให้ การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพ โดยทั้งนี้ เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้อธิบายถึงยุทธศาสตร์และ ปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีประเด็นที่สำคัญ คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างสานสัมพันธ์ที่ตระหว่างผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงและครู ด้วยการรับรู้ข้อมูลเบื้องต้น สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงก่อนจะดำเนินการพัฒนาครู 2) การเสริมพลังอำนาจ เป็นการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน และมีการขยายผลความสำเร็จ

ไปสู่บุคคลอื่น ๆ 3) การมีเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนา เป็นการทำงานที่ช่วยให้บุคคลเกิดความกระจำในการทำงาน ความคิด การแก้ปัญหา และสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาเชิงลึกที่จะต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) การชี้แนะที่สัมพันธ์กับวิธีการอื่น ๆ เป็นการบูรณาการวิธีการอื่น ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีทักษะที่จำเป็น หรือให้ครูบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ Boyce, Jeffrey Jackson, & Neal (2010) ได้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ 1) ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นร่วมกันที่สนับสนุนความตั้งใจของผู้ถูกชี้แนะตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการชี้แนะ 2) ความมุ่งมั่น เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทของทั้งผู้ถูกชี้แนะและผู้ชี้แนะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ ทั้งนี้ความมุ่งมั่นรวมถึงความเชื่อมั่นร่วมกันที่จะตอบสนองความรับผิดชอบในความสัมพันธ์ซึ่งรวมถึงงาน เช่น การเข้าร่วมการนัดหมายตามเวลาที่กำหนด การเตรียมความพร้อมสำหรับการประชุม เป็นต้น ในขณะที่ Williamson (2012) เสนอปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จมีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ความตั้งใจทางบวกที่เชื่อว่าจะเป็นจริง (presume positive intentions) การร่วมพูดคุยกับครูเพื่อระบุความสำคัญสำหรับการทำงาน โดยสันนิษฐานไว้ว่า ครูสามารถวิเคราะห์และสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอนและระบุทางที่นำไปสู่การเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ การถามคำถามที่ชัดเจนเพื่อที่จะเข้าใจบริบท (นักเรียน เนื้อหา การเรียนรู้เดิม/พื้นฐานที่มีมาก่อน) บทเรียน และความคิดของครูเกี่ยวกับการออกแบบและการถ่ายทอดบทเรียน คงการไม่ตัดสิน (remain non-judgmental) ฟังอย่างตั้งใจ และแท้จริง โดยใช้การแปลความหรือถ่ายทอดสิ่งที่ได้รับฟังออกไป (paraphrasing) เพื่อแสดงว่ากำลังฟังและเข้าใจสิ่งที่บุคคลนั้นพูด และมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ระบุหรือกำหนดไว้ร่วมกับครู

1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community: PLC) นับว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปจากการพัฒนาครูแบบดั้งเดิม และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยพัฒนาทางวิชาชีพครูที่มีโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการพัฒนาด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกนำไปสู่การเรียนรู้ทางวิชาชีพตลอดชีวิต (lifelong professional learning) (Tam, 2015) การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทางวิชาชีพนอกเหนือจากการสนับสนุนความรู้ใหม่และทักษะสำหรับครู หนึ่งในรูปแบบการพัฒนาซึ่งเป็นวิธีการเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Vescio, Ross, & Adams, 2008)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดจากการร่วมมือระหว่างครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม โดยเชื่อว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่อยู่ใน การทำงานร่วมกันของครูและนักการศึกษา จึงจะสามารถพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555) นอกจากนี้ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการรวมตัว ร่วมใจ และร่วมพลังเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหารโรงเรียน และนักศึกษานับพื้นฐานของ วัฒนธรรมที่เป็นกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน

โดยแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเดิมมาจากองค์กรทางธุรกิจเพื่อการพัฒนา สมรรถนะขององค์กรในการเรียนรู้ แล้วถูกดัดแปลงมาใช้ในทางการศึกษาโดยใช้แนวคิดขององค์กร การเรียนรู้ (learning organization) พัฒนาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) มุ่งเน้นที่จะพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู (Thompson, Gregg, & Niska, 2004 cited in Vescio, Ross, & Adams, 2008) ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดย DuFour, DuFour, Eaker, & Many (2006) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางการดำเนินงานที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงภายใน โรงเรียนตั้งแต่ระดับบุคคล และระดับโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญ กับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การพัฒนาและปรับปรุง อย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน บนฐานของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Buysse, Sparkman, & Wesley (2003 cited in Vescio, Ross, & Adams, 2008) ได้เสนอว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีรากฐานมาจากสองสมมุติฐาน สมมุติฐานแรกได้สันนิษฐานว่า ความรู้ที่เกิดขึ้นในขณะที่ครูปฏิบัติการสอนในแต่ละวันจะเกิดขึ้นได้ โดยต้องอาศัยประสบการณ์ส่วนตัวของครูเอง และสมมุติฐานที่สอง คือ ความเข้าใจที่ดีที่สุดจะต้อง ผ่านการสะท้อนเชิงวิพากษ์กับบุคคลอื่นเพื่อแบ่งปันประสบการณ์เดียวกัน จนสามารถนำความรู้ไปสู่ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิผล รวมไปถึง McLaughlin & Talbert (2006 อ้างถึงใน ไข่มุข วสยงกูร, 2556) ได้ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานนั้นเป็นการที่ครูทำงานร่วมกัน สะท้อนผลการทำงานร่วมกัน มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติการสอนกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดกัลยาณมิตรนิเทศ

แนวคิดกัลยาณมิตรนิเทศได้นำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก ในปัจจุบัน การตรวจสอบและประเมินผลเป็นการดำเนินงานในรูปแบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครูที่เกื้อหนุน

ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียน ดังนั้น การดำเนินการนิเทศนับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่มีงพัฒนาคุณภาพครูจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดย สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546) ได้ระบุว่า กัลยาณมิตรนิเทศเป็นกระบวนการชี้แนะ ช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกันในลักษณะการสร้างศรัทธา สาธิตรูปแบบวิธีการ ร่วมงานร่วมทำและติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ

การพัฒนาครูด้วยหลักการกัลยาณมิตรได้นำมาใช้ร่วมกับการชี้แนะทั้งในการชี้แนะระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน หรือระหว่างผู้บริหารกับครู โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญที่เหมือนกันโดย สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546; 2547) ได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของกัลยาณมิตรมี 4 องค์ประกอบ คือ “ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ”

1) **ให้ใจ** เป็น “การสร้างศรัทธา” ให้เกิดขึ้นในกระบวนการของการพัฒนาความศรัทธา นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการพัฒนาครู และควรดำเนินการบนความเข้าใจที่ตรงกัน

2) **ร่วมใจ** เป็น “การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ แลกเปลี่ยนรู้” ซึ่งกันและกัน อาจมีการสาธิตรูปแบบการสอนหรือปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ไปใช้ได้ สถานการณ์จริงจึงไม่มีบรรยากาศของการควบคุมหรือชี้ถูกชี้ผิด แต่เป็นไปในลักษณะการเรียนรู้ในข้อเด่นและข้อด้อยร่วมกัน

3) **ตั้งใจ** เป็น “การร่วมกันปรับปรุงคุณภาพ” ในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายปลายทางคือเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4) **เปิดใจ** เป็น “การประเมินผลการทำงาน” โดยการพบปะเพื่อพูดคุยกันจะช่วยให้ครูได้ทบทวนและประเมินผลการทำงานของตนเอง รวมถึงยอมรับข้อวิพากษ์จากบุคคลอื่นที่เป็นประโยชน์นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ดีขึ้น

ดังนั้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเป็นไปในลักษณะเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ พัฒนาและปรับปรุงด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นนำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

แนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วน

แนวคิดสำคัญอีกหนึ่งแนวคิดที่นิยมนำมาบูรณาการร่วมกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วน ซึ่งเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มคนเหล่านี้จะต้องทำงานร่วมกันบนฐานการเปิดใจยอมรับ พร้อมทั้งจะฟังความคิดเห็น การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้เกียรติต่อกัน และมีความเสมอภาคกัน (Gutierrez, 2008 cited in Bailey & Dolan, 2011) โดยทั่วไปแล้วจุดมุ่งหมายสำคัญของการเป็นหุ้นส่วนจะเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าผลสำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติของ

ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกับครู คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา การปฏิบัติการสอนแก่ครู

หลักสำคัญของการชี้แนะทางการเรียนการสอนนั้น Knight (2009; 2011) ได้เสนอประเด็นที่ว่าผู้ชี้แนะจะใช้หลักการการเป็นหุ้นส่วน (partnership) เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมในการดำเนินการ การชี้แนะก่อนหน้ามีหลักสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) การสร้างความสัมพันธ์ 2) การเลือก สิ่งที่จะเรียนรู้ 3) การเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง 4) การสานเสวนา 5) การสะท้อนคิด 6) การประยุกต์ใช้/นำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตจริง และ 7) การคำนึงถึงการเรียนรู้ระหว่างผู้ชี้แนะกับ ครู โดยรายละเอียดในแต่ละด้านมีดังนี้

1) การสร้างความสัมพันธ์ ในการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์นั้นมองว่าผู้ชี้แนะกับครู มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการเป็นหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ที่เสมอภาคกัน ดังนั้น ผู้ชี้แนะจะต้องพึงระลึกถึงการร่วมมือกันกับครูในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (partner) จะต้องมุ่งสานสัมพันธ์ที่ต่ออย่างเป็นมิตรและทำความเข้าใจครูอย่างแท้จริง

2) การเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้ ในการเป็นหุ้นส่วนนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถตัดสินใจ แทนบุคคลอื่น ๆ ได้ เนื่องจาก หุ้นส่วนจะต้องมีความเท่าเทียมที่จะสามารถเลือกทางเลือกต่าง ๆ หรือ สิ่งที่ยอยากจะเรียนรู้ กระบวนการที่ใช้เพื่อเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นและจะต้องตัดสินใจร่วมกัน

3) การเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง บุคคลทั้งหมดที่อยู่ในการเป็นหุ้นส่วน มีโอกาสที่จะแสดงมุมมองของตนเองออกมา ทั้งนี้ผลประโยชน์หลักของการเป็นหุ้นส่วน คือ การให้ แต่ละคนสามารถเข้าถึงมุมมองของคนอื่น ๆ ได้ มากกว่าที่จะเข้าถึงเพียงมุมมองของผู้นำเท่านั้น กล่าวคือ การชี้แนะนั้นจะต้องส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวสามารถทำให้ครูค้นพบพลังของตนเอง

4) การสานเสวนา ในการเป็นหุ้นส่วนไม่ได้มีเพียงคนใดคนหนึ่งที่จะกำหนดหรือควบคุม หุ้นส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการสนทนา เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูร่วมกันสำรวจความคิด โดยในที่นี้ อาจหมายถึง จะต้องรับฟังมากกว่าที่จะพูดคุยกันเอง หลีกเลี่ยงการจัดการ จะต้องส่งเสริมให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการสนทนาที่เกี่ยวกับเนื้อหา และใช้กระบวนการคิดและเรียนรู้ไปพร้อมกัน

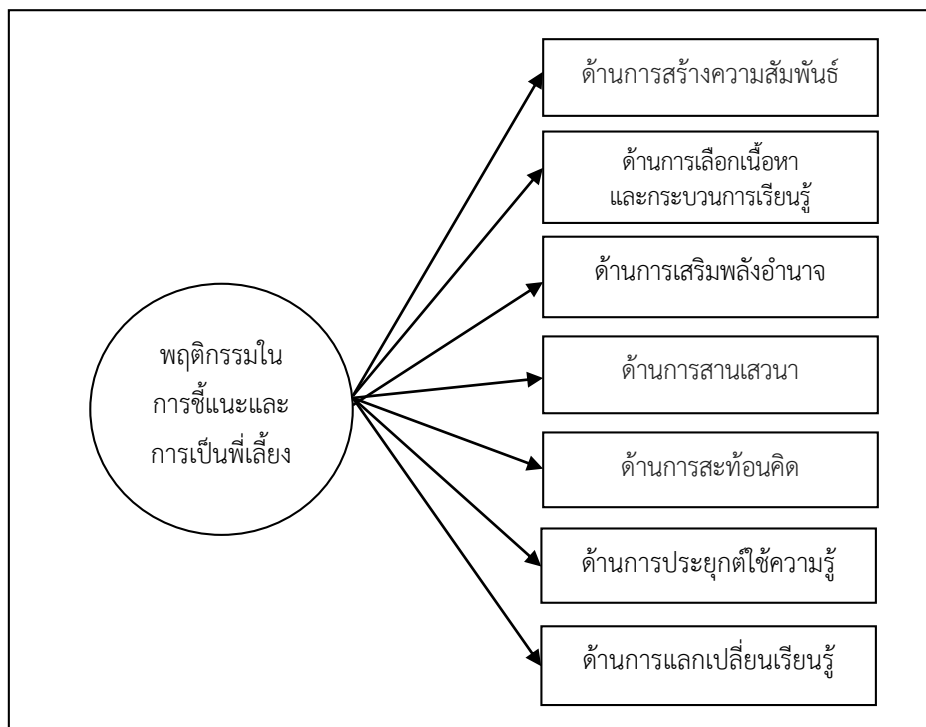
5) การสะท้อนคิด ในการสะท้อนคิดมักกล่าวถึงว่า หากมีการสร้างความเป็นหุ้นส่วน ในการเรียนรู้ นั้นแสดงว่าครูมีอิสระที่จะพูดตามที่จิตใจนึกคิด และมีอิสระที่จะทำให้เกิดขึ้นจริง ตามทางเลือก วิธีการที่เหมาะสม คือ ให้ครูนำเสนอสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ โดยหุ้นส่วนจะไม่บังคับ ให้ครูเชื่อในสิ่งเหล่านั้น จะต้องเคารพความเป็นมืออาชีพของครู และให้ข้อมูลกับครูให้มีข้อมูลที่ เพียงพอเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ดังนั้นในการทำงานร่วมกับครูจะต้องส่งเสริม

ให้ครูพิจารณาถึงความคิดให้เป็นนักสะท้อนคิด ครูจะต้องมีอิสระที่จะเลือกหรือปฏิเสธความคิดหรือสิ่งอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

6) การประยุกต์ใช้/นำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตจริง การเป็นหุ้นส่วนควรจะทำให้แต่ละบุคคลได้มีประสบการณ์ที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ของการเป็นหุ้นส่วนนั้นความหมายจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลสะท้อนความคิดออกมาแล้วนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ ความต้องการสำหรับการเป็นหุ้นส่วน คือ การที่แต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างและใช้เนื้อหาวิธีการที่คิดว่ามีประโยชน์มากที่สุด โดยในที่นี้จะหมายความว่า ในความร่วมมือกับการทำงานร่วมกันกับครู จะต้องมุ่งเน้นไปที่ความสนใจของครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูใช้ความคิดต่าง ๆ ในห้องเรียนโดยเป็นความคิดที่เกิดจากการเรียนรู้

7) การคำนึงถึงการเรียนรู้ระหว่างผู้ชี้แนะกับครู การเป็นหุ้นส่วนนั้นทุก ๆ คนที่เป็นหุ้นส่วนจะได้รับประโยชน์จากความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของผู้อื่น สำหรับเหตุผลหนึ่งของเป้าหมายในการชี้แนะ คือ ผู้ชี้แนะควรจะเรียนรู้ไปพร้อมกับในขณะที่ทำงานร่วมกับครู เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับห้องเรียนของครูแต่ละคน จุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติการสอนที่ได้เรียนรู้เมื่อนำมาใช้ในห้องเรียนของครูแต่ละคน มุมมองที่หลากหลายของกลยุทธ์การเรียนการสอนเมื่อมองผ่านสายตาของครูและนักเรียน

การศึกษาเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจึงสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากแนวคิดกัลยาณมิตรนิเทศของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546; 2547) และแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วนของ Knight (2009; 2011) เนื่องจาก พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงส่วนใหญ่อยู่บนฐานแนวคิดของการร่วมมือและการทำงานด้วยความเป็นมิตรกันบนฐานของวิชาชีพ และครูจะรับรู้พฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติผ่านบทบาทการทำงานของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง โดยแนวคิดดังกล่าวมีความครอบคลุมในด้านบทบาทของผู้ชี้แนะ และบทบาทของพี่เลี้ยง ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการวัดครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้วิจัยพัฒนาโมเดลการวัด ดังแผนภาพ 2.1



แผนภาพ 2.1 โมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

1.6 ประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบประเด็นที่นักวิจัยสนใจศึกษามีหลากหลายประเด็น ซึ่งพบประเด็นที่ศึกษาหลัก ๆ สองกลุ่ม *กลุ่มแรก* นักวิจัยนิยมศึกษาผลการทดลอง โดยให้ครูเข้าร่วมโปรแกรมการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ก่อนและหลังการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ *กลุ่มที่สอง* นักวิจัยจะนิยมศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการศึกษาผลการทดลอง โดยให้ครูเข้าร่วมโปรแกรมการชี้แนะหรือโปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงแล้วเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ก่อนและหลังการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พงงานวิจัยของ Evertson, & Smithey (2000) ศึกษาผลการทดลองโดยให้ครูเข้าร่วมโปรแกรมการชี้แนะจากพี่เลี้ยงเพื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูเข้าร่วมโปรแกรมการชี้แนะจากครูที่มีประสบการณ์ พบว่า ครูที่เข้าร่วมโปรแกรมการชี้แนะจากพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมากกว่าครูสามารถจัดการเรียนการสอน การออกแบบ และสามารถทำกิจกรรมในชั้นเรียนได้ดี ทั้งยังส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ McCollum, Hemmeter, & Hsieh (2011)

ศึกษาผลการทดลองโดยแบ่งกลุ่มครูออกเป็น ครูกลุ่มควบคุม คือ กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการชี้แนะจากผู้ชี้แนะหรือโค้ช ส่วนครูกลุ่มทดลอง คือ กลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะจากผู้ชี้แนะหรือโค้ช ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะจากผู้ชี้แนะหรือโค้ชมีการพัฒนาโดยนำทักษะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากกว่าครูอีกกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากผู้ชี้แนะหรือโค้ชช่วยส่งเสริมให้ครูเข้าใจทักษะเฉพาะต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยสะท้อนว่า ทักษะของครูในกลุ่มที่ไม่ได้รับการชี้แนะมีการพัฒนาแตกต่างจากกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะจากผู้ชี้แนะหรือโค้ชเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในประเด็นการอ่านเอาเรื่อง (story reading)

ประเด็นศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบงานวิจัยของ Onchwari, & Keengwe (2008) ศึกษาผลกระทบของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพ พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะส่งผลกระทบต่อครูส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้น ทั้งยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงกับผู้ถูกชี้แนะซึ่งช่วยเปลี่ยนทัศนคติของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอน นอกจากนี้ Davis, & Higdon (2008) ศึกษาผลระยะยาวเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะในชั้นเรียนของครูฝึกหัด พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อครูประสิทธิภาพของครูเป็นระบบมากขึ้น และครูสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในชั้นเรียนได้ดีขึ้น ทั้งนี้ Allan (2007) ศึกษาผลประโยชน์และผลกระทบ พบว่า การชี้แนะช่วยเพิ่มประสิทธิผลส่วนบุคคล เพิ่มความสามารถในการทำงาน เพิ่มพลังในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยของ Sumner (2011) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อตรวจสอบลักษณะของการดำเนินการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยม สำรวจความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระบุลักษณะของโปรแกรมการชี้แนะที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนของโรงเรียนที่มีผู้ชี้แนะ นั่นหมายความว่าโรงเรียนที่มีผู้ชี้แนะเข้าไปช่วยพัฒนาบางครั้งก็ไม่สามารถพัฒนาให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไป แต่ข้อสังเกตของผลการวิจัยนี้พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทุกวันระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้บริหารโรงเรียนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ Pillen, Den Brok, and Beijaard (2013) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจความตึงเครียดในความเป็นมืออาชีพของครูที่เพิ่งเริ่มทำงานในโรงเรียน ผลการวิจัยสะท้อนว่า การสนับสนุนและกิจกรรมที่จัดโดยนักการศึกษาและพี่เลี้ยงครูช่วยทำให้ความตึงเครียดในการทำงานลดน้อยลง

ตอน 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (success of coaching and mentoring)

การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการตรวจสอบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยงานวิจัยส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การปฏิบัติ (practical experiences) การอภิปราย (discussion) และการสะท้อน (reflection) ของครูเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Heineke, 2013; Shidler, 2009 cited in Collet, 2015) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการศึกษาของครู เมื่อครูได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ (Collet, 2015)

แต่อย่างไรก็ตามจุดเน้นที่สำคัญของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง คือ มุ่งให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงนับเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด โดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

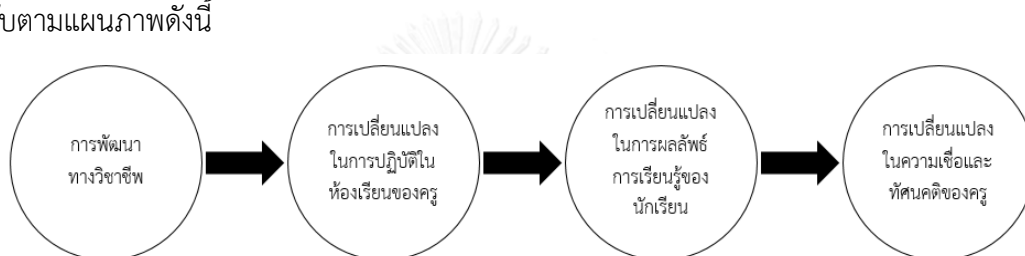
2.1 การเปลี่ยนแปลงของครู (teacher change)

นักการศึกษาและนักวิชาการเสนอความเห็นว่าเป็นเป้าหมายของการสอนวิชาชีพครูหรือ การศึกษาครู (teacher education) คือ มุ่งให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน โดยปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง เช่น ประสบการณ์จากการปฏิบัติ (practical experiences) การอภิปรายกลุ่มและการอภิปรายคู่ (group and dyadic discussions) และการสะท้อนของครู (teacher reflection) สิ่งเหล่านี้พบว่าเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพ (Collet, 2015)

การพัฒนาทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของครู (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) ทั้งนี้การศึกษาจำนวนมากได้ชี้ชัดว่าการเปลี่ยนแปลงของครูจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาหรือความรู้ ความเข้าใจ (cognition) พฤติกรรม (behavior) (Clarke & Hollingsworth, 2002 cited in Tam, 2015; Guskey, 2002) ความเชื่อ (beliefs) การปฏิบัติ (practices) และการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน (Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011)

รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้แสดงถึงความคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นหลักของกระบวนการเรียนรู้ตามประสบการณ์ของครู ทั้งนี้ในทางปฏิบัติยังแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของครูมีประโยชน์ในการช่วยให้นักเรียนเรียนรู้และบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ (Guskey, 2002) แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ครูจะได้มาจากประสบการณ์ในห้องเรียน (Collet, 2015; Guskey, 2002) เมื่อครูได้รับความรู้จากกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และความเข้าใจ จะเป็นรูปแบบที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมในห้องเรียนของครู (Tam, 2015)

นักวิจัยได้เสนอรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงของครูที่เป็นทางเลือก ซึ่งรูปแบบนี้แสดงให้เห็นถึงลำดับที่แตกต่างกันระหว่างผลลัพธ์ทั้ง 3 ด้านหลักของการพัฒนาทางวิชาชีพ เนื่องจากรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติของครู และความเชื่อจะเกิดขึ้นหลังจากที่ครูได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน (Guskey, 2002) โดยเมื่อครูเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนภายในห้องเรียนแล้วทำให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อและทัศนคติ นอกจากนี้การปรับปรุงเหล่านี้มักจะเป็นผลที่มาจาก การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติในห้องเรียนของครู อาจเป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ การใช้สื่อประกอบการสอนหรือหลักสูตรแบบใหม่ หรือครูมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการเรียนการสอนหรือรูปแบบห้องเรียน (Guskey, 2002) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของครูจะเกิดขึ้นเป็นลำดับตามแผนภาพดังนี้



แผนภาพ 2.2 โมเดลการเปลี่ยนแปลงของครู ที่มา: Guskey (2002)

ในอดีตนักการศึกษาให้ความสนใจและได้มีการเชื่อมโยงโดยตรงกับการวางแผนการพัฒนาโปรแกรมทางวิชาชีพผ่านการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่ได้สร้างมุมมองทางเลือกที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของครูที่เน้นครูเป็นผู้เรียน และเน้นให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Clarke & Hollingsworth, 2002 cited in Tam, 2015) โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

2.2 การวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกับการเปลี่ยนแปลงของครู

การวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยส่วนใหญ่นิยมวัดผ่านการรับรู้ของครู ทั้งนี้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้ศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อครูมีการเปลี่ยนแปลง โดย Ferguson (2014) ได้การศึกษาและตรวจสอบวิธีการที่ผู้เข้าร่วมในการชี้แนะการรับรู้ความสำเร็จของโปรแกรมการชี้แนะโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์จากโรงเรียนสามแห่งในรัฐ Ontario ประเทศแคนาดา พบว่า ครูรับรู้ถึงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ในด้านการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอน การพูดคุยทางวิชาชีพ

ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่เพิ่มมากขึ้น ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมไปถึงความองอาจในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

นอกจากนี้ Knight (2009) ผู้อำนวยการของศูนย์การชี้แนะของมหาวิทยาลัยแคนซัสเพื่อการวิจัยและการเรียนรู้ (University of Kansas Center for Research on Learning) และเป็นประธานของ Instructional Coaching Group ได้เสนอว่า ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงคำนึงถึงมากที่สุด คือ การปฏิบัติการสอนของครู การทำงานร่วมด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานในระบอบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายในความเป็นมืออาชีพครู นอกจากนี้ข้อสังเกตจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยค่อนข้างน้อยที่จะระบุถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจน โดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครู นักเรียน แล้วระบุว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสำเร็จที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังนั้นเมื่อสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่าความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่สำคัญที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงของครู โดยการเปลี่ยนแปลงของครูเกิดขึ้นนั้นมีหลายด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอน

ตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในการชี้แนะอีกอย่างหนึ่งที่ได้ชัดในผลการวิจัย คือ การชี้แนะมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนการเรียนการสอนการปฏิบัติของครู โดยนักวิจัยจำนวนมากมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติการสอนของครูจะเกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเด่นชัด ผลการวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาผลกระทบของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพ พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะจะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อครู ช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้นอีกด้วย (Davis, & Higdson, 2008; Ferguson, 2014; Knight, 2009; Onchwari, & Keengwe, 2008)

การพูดคุยทางวิชาชีพในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยหรือการทำงานร่วมกับเพื่อนครู

ตัวบ่งชี้การรับรู้ของความสำเร็จของการชี้แนะคือการพูดคุยเจรจาทางวิชาชีพในกลุ่มครูเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการชี้แนะจะช่วยเพิ่มการสนทนาระหว่างครูจนนำไปสู่การช่วยปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของกลุ่มครู นอกจากนี้ครูและผู้บริหารต่างร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าการชี้แนะช่วยให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างมากขึ้น เป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากเดิมที่แยกการจัดการเรียนการสอนตามแต่ละบุคคล ปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานแบบร่วมมือกันมากขึ้น (Ferguson, 2014; Knight, 2009; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011)

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ครู ผู้ชี้แนะ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมการชี้แนะซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของการชี้แนะในโรงเรียน Ferguson (2014) ได้แสดงให้เห็นว่า

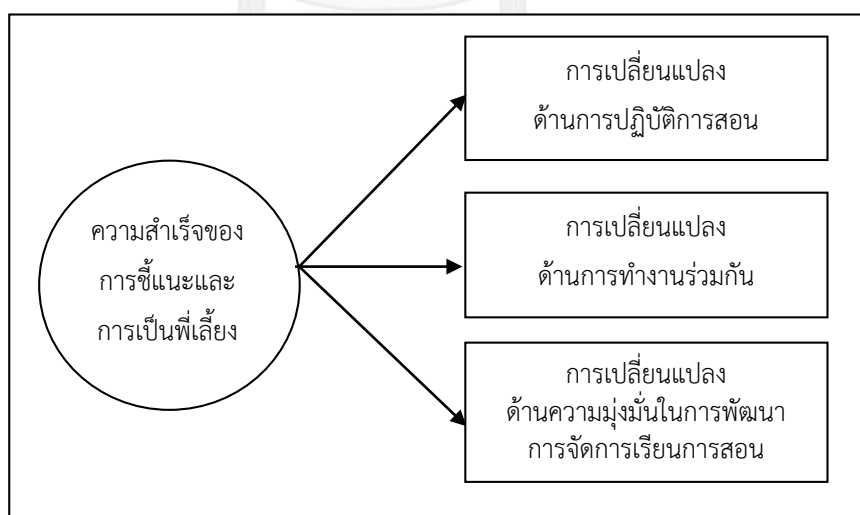
ผู้ชี้แนะและบุคคลที่เกี่ยวข้องเชื่อว่าครูที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จทั้งนี้ได้มีการตั้งข้อสังเกตว่าตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ค่อยมีนักวิจัยกล่าวถึง

ความมอกลงามในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การวิจัยจำนวนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดย Booth Olson & Land (2008 cited in Ferguson, 2014) และ Ferguson (2014) ศึกษาโดยใช้การออกแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการชี้แนะในโรงเรียนมัธยมในสามแห่งในรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนในชั้นเรียนที่มีครูที่ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาโดยการชี้แนะ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่สำคัญในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสรุปได้ว่า เมื่อการชี้แนะได้ถูกนำมาใช้ร่วมกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเริ่มต้นการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการเขียนอีกด้วย

ข้อสังเกตจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีงานวิจัยค่อนข้างน้อยที่จะระบุถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจน ดังนั้นการศึกษาคำนี้จึงมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านการเปลี่ยนแปลงของครูโดยยึดตามองค์ประกอบของ Ferguson (2014) เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน ได้เสนอไว้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน
- 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และ
- 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ดังแผนภาพ 2.3



แผนภาพ 2.3 โมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตอน 3 มโนทัศน์การถอดบทเรียน (lesson learned: LL)

การถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนเป็นการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ สามารถช่วยลดความเสี่ยงที่จะเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติซ้ำ รวมถึงช่วยเพิ่มโอกาสที่ประสบความสำเร็จได้หากมีการทำซ้ำ ผ่านกระบวนการการถอดบทเรียน นับเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมุ่งอธิบายสิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่นำไปสู่การปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ (NATO, 2016)

3.1 ความหมายของการถอดบทเรียน

บทเรียน (lesson) เป็นความรู้หรือความเข้าใจที่ได้รับมาจากประสบการณ์จากการปฏิบัติของผู้ให้บทเรียน ซึ่งประสบการณ์นั้นอาจเป็นเชิงบวกในกรณีที่ภารกิจที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ หรือประสบการณ์อาจเป็นเชิงลบในกรณีที่ดำเนินงานแล้วเกิดความเสียหายหรือความล้มเหลว (Secchi et al., 1999 cited in Weber, Aha, Muñoz-Ávila, & Breslow, 2010) ส่วนการถอดบทเรียน (lessons learned) เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ถือเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ (knowledge management) โดยรวบรวมความรู้จากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติด้วยการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) ออกมาเป็นบทเรียนหรือความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ซึ่งเป็นการหาทางออกของปัญหาจากการแบ่งปันและนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ผ่านมาระหว่างสมาชิกภายในองค์กรแล้วนำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งบทเรียนเกิดจากความต้องการที่จะแปลงความรู้ของแต่ละบุคคลไปสู่ความรู้ขององค์กร และรักษาความรู้ขององค์กรให้คงไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ เมื่อบุคคลพบเจอปัญหาหรือเงื่อนไขที่ตรงกับบริบทของบทเรียนอาจได้รับประโยชน์จากการใช้บทเรียนดังกล่าวเพื่อแก้ไขปัญหา (Weber et al., 2000b cited in Weber, Aha, Muñoz-Ávila, & Breslow, 2010)

นักวิชาการจำนวนหนึ่งเห็นว่าการประเมินโครงการกับการถอดบทเรียนนั้นอาจเป็นเรื่องเดียวกันจึงมีการใช้คำแทนกัน แต่นักวิชาการที่สนใจการถอดบทเรียนโดยเฉพาะกลับมีความคิดเห็นแตกต่าง โดยมองว่าการถอดบทเรียนกับการประเมินโครงการนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือในการประเมินโครงการนั้นผู้ประเมินมุ่งความสนใจไปที่ว่าโครงการนั้นบรรลุเป้าหมายหรือสอดคล้องกับมาตรฐานโครงการหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ขณะที่การถอดบทเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดผล และบทเรียนที่ได้เรียนรู้เป็นอย่างไร (Long et al, 2000 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

3.2 วิธีการการถอดบทเรียน

วิธีการถอดบทเรียนมีมากมายโดยวิธีการที่นิยมใช้ Jalili et al, (2011 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ได้ระบุว่า วิธีการการถอดบทเรียนที่นิยมใช้มี 3 วิธี คือ 1) การถอดบทเรียนแบบตั้งรับ (passive approach) ซึ่งวิธีการนี้ถูกออกแบบมาใช้ถอดบทเรียนหลังจากที่ดำเนินการหรือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว การถอดบทเรียนในลักษณะนี้จึงเป็นการถามย้อนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานระลึกย้อนไปถึงขั้นตอนในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะขึ้นอยู่กับความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล และ 2) การถอดบทเรียนแบบก้าวหน้า (active approach) วิธีการถอดบทเรียนวิธีนี้จะถอดบทเรียนหลังจากดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนเสร็จสิ้น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของบทเรียนจะรับรู้ว่าจะถอดบทเรียนของตนจะมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่อไป จึงเข้าร่วมกิจกรรมการถอดบทเรียนเพื่อส่งต่อไปยังกิจกรรมขั้นถัดไปก่อนที่กิจกรรมนั้น ซึ่งการใช้วิธีการถอดบทเรียนวิธีนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นบทเรียนที่มีเนื้อหาและขอบเขตชัดเจน หลักที่สำคัญของการออกแบบการถอดบทเรียนวิธีนี้ คือ จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติของกิจกรรมตามกระบวนการที่ดำเนินการในโครงการ และ 3) การถอดบทเรียนแบบเชิงรุก (proactive approach) สำหรับวิธีการถอดบทเรียนวิธีนี้มักนิยมใช้ในโครงการขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน เพื่อหาบทเรียนเพื่อเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนกันระหว่างโครงการย่อยและป้อนสู่การดำเนินงาน (feed forward) ในระยะต่อไป

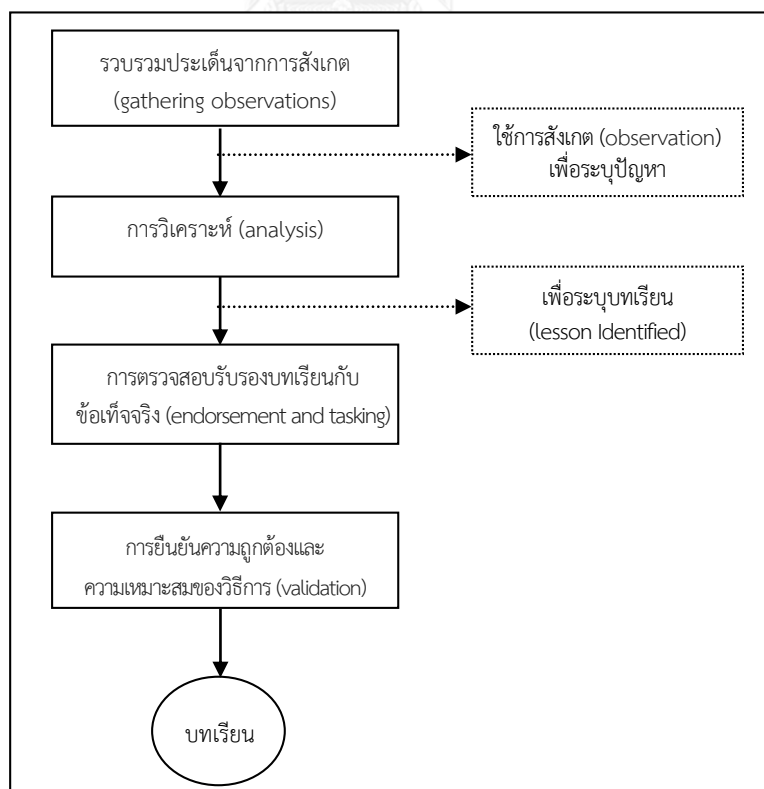
3.3 ประเด็นในการถอดบทเรียน

ประเด็นในการถอดบทเรียนเพื่อสังเคราะห์ให้เป็นความรู้พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) เสนอประเด็นในการถอดบทเรียนเป็น 4 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การทำงานของโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด 2) ผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามโครงการที่เกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ปัจจัยที่เกื้อหนุนความสำเร็จ และ 4) องค์ความรู้ต่างๆ ที่สังเคราะห์ได้จากบทเรียน นอกจากนี้ ประภาพรณ อุ๋นอบ (2552) เสนอประเด็นในการถอดบทเรียน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (ความสำเร็จที่คาดหวัง กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร) 2) ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้เกิดผล 3) แนวทางหรือข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญคือการตั้งคำถามเพื่อถอดบทเรียนจะต้องตั้งคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด ให้เล่าถึงประสบการณ์และความเห็นที่มีต่อประสบการณ์ ทั้งในส่วนที่เป็นความสำเร็จ ข้อบกพร่อง ความเสี่ยงและการเรียนรู้ที่ได้

3.4 กระบวนการถอดบทเรียน

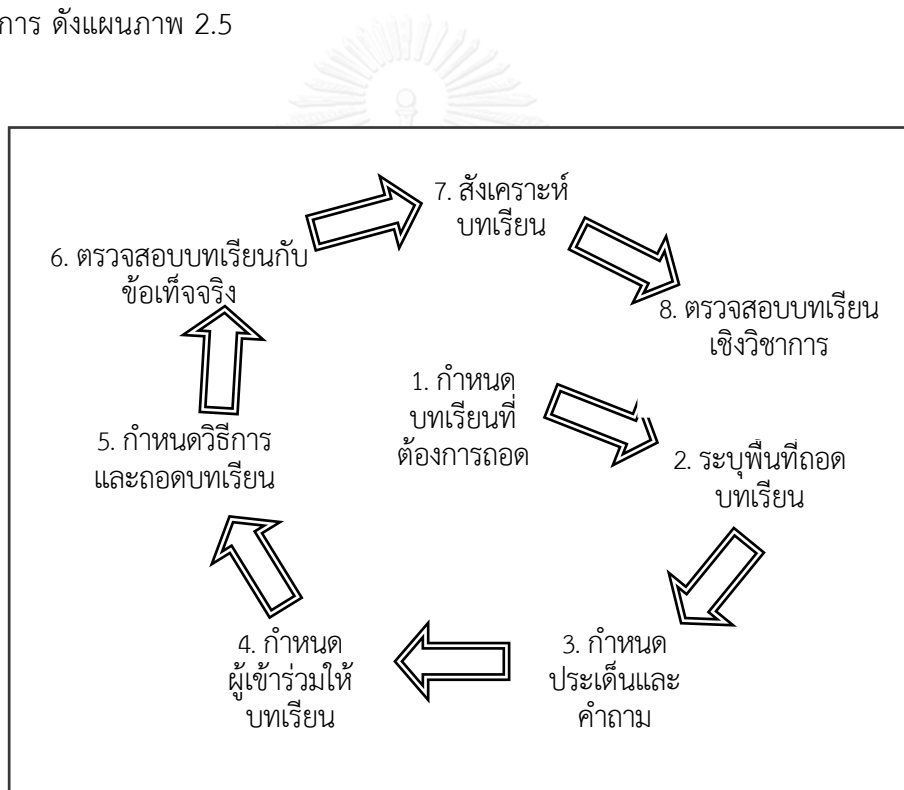
กระบวนการถอดบทเรียนเป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุและได้บทเรียนที่เป็นองค์ความรู้สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป โดย NATO (2010) ได้เสนอกระบวนการถอดบทเรียนไว้ทั้งหมด คือ 1) รวบรวมประเด็นจากการสังเกต (gathering observations) ซึ่งเป็นการระบุ

ประเด็นที่สังเกตได้จากความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริง โดยการสังเกต เป็นการระบุปัญหาเพื่อการพัฒนาโดยหากสามารถดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นจะค่อนข้างน้อย บทเรียนที่ได้ก็จะเป็นลักษณะบทเรียนของการปฏิบัติดี โดยในการสังเกตควรระบุประเด็น คือ ลำดับของเหตุการณ์ เงื่อนไขหรือปัจจัยภายใต้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และรายละเอียดสำคัญอื่น ๆ 2) การวิเคราะห์ (analysis) การวิเคราะห์เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบรายละเอียดและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ใช้เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและระบุแนวทางที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และเพื่อระบุบทเรียน (lesson Identified) เป็นขั้นตอนของการลงนำแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ในขั้นตอนก่อนหน้า ไปลงเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3) การตรวจสอบรับรองบทเรียนกับข้อเท็จจริง (endorsement and tasking) ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อรับรองบทเรียนว่าสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง ตรวจสอบโดยองค์กรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน 4) การนำไปใช้และติดตาม (implementation and monitoring) โดยนำบทเรียนที่ผ่านการรับรองไปใช้ในการทำงานจริง และ 5) การยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมของวิธีการ (validation) ในขั้นตอนนี้เป็นการยืนยันว่าบทเรียนที่นำไปใช้สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และผลลัพธ์ที่ได้คือ บทเรียนที่ดี ซึ่งขั้นตอนกระบวนการถอดบทเรียนของ NATO (2010) ดังแผนภาพ 2.4



แผนภาพ 2.4 กระบวนการถอดบทเรียนปรับมาจาก NATO (2010)

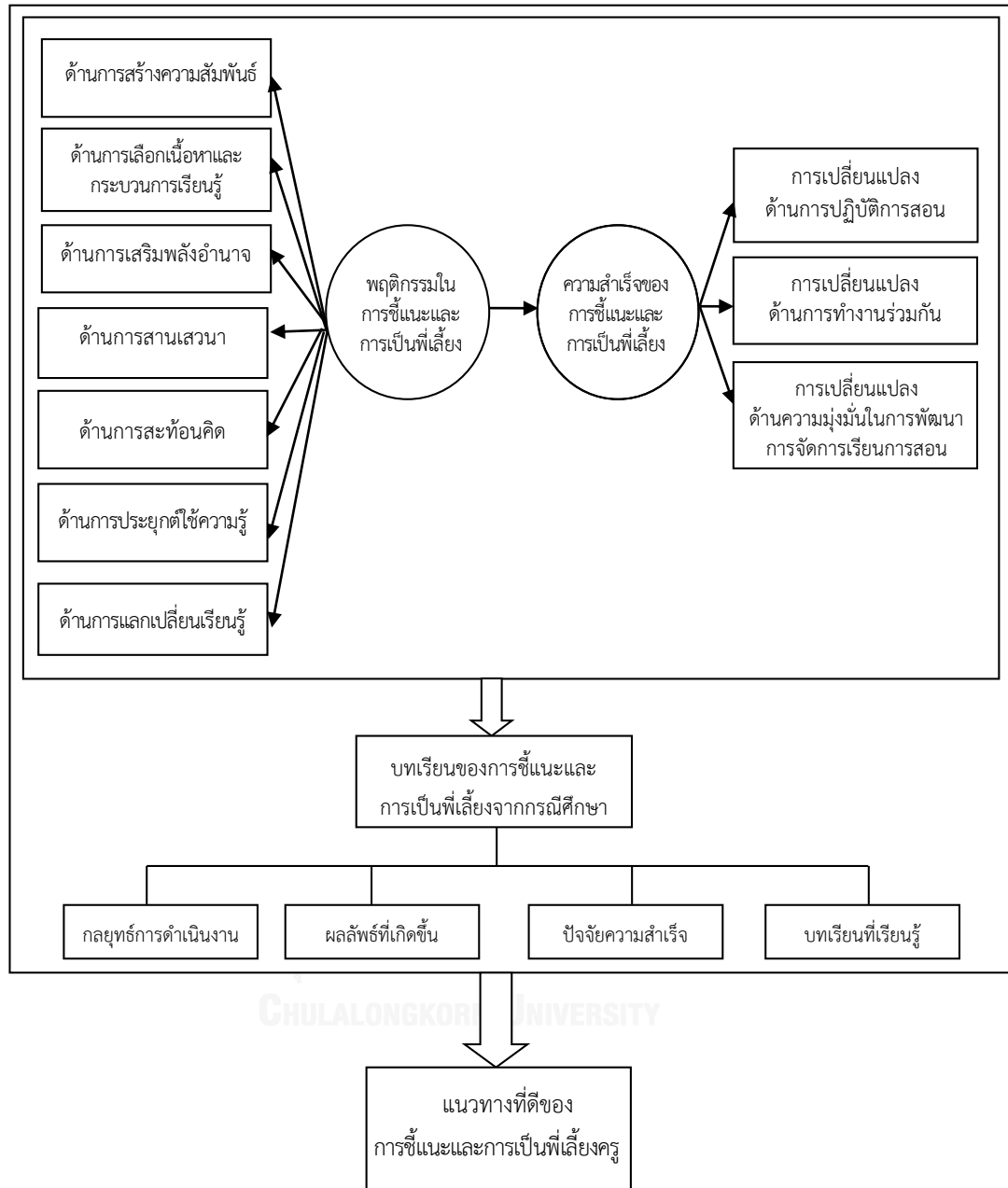
นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้เสนอกระบวนการถอดบทเรียน ออกเป็น 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทเรียนที่ต้องการถอด 2) การระบุพื้นที่ถอดบทเรียน 3) การกำหนดประเด็นและคำถาม 4) การกำหนดผู้เข้าร่วมให้บทเรียนและกรอบเวลา โดยเป็นการกำหนดผู้เข้าร่วมให้บทเรียน เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของโรงเรียน และกำหนดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5) การกำหนดวิธีการและถอดบทเรียน 6) ตรวจสอบบทเรียนกับข้อเท็จจริง เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่บันทึกกับข้อเท็จจริงที่ได้ 7) สังเคราะห์บทเรียน ในการสังเคราะห์บทเรียนอาจดำเนินการโดยใช้ประสบการณ์ของผู้ถอดบทเรียน และ 8) ตรวจสอบบทเรียนเชิงวิชาการ เป็นการตรวจสอบบทเรียนซ้ำอีกครั้งเพื่อให้ความรู้จากการปฏิบัติที่นำเสนอ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และชัดเจน รวมถึงได้องค์ความรู้ที่แนวทางปฏิบัติและเป็นไปตามหลักวิชาการ ดังแผนภาพ 2.5



แผนภาพ 2.5 กระบวนการถอดบทเรียน ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558)

ตอน 4 กรอบความคิดของการวิจัย

การศึกษาแนวคิด งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Allan, 2007; Evertson, & Smithey, 2000; Onchwari, & Keengwe, 2008; Vogt, & Rogalla, 2009) โดยครูจะรับรู้ถึงพฤติกรรมการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีผ่านบทบาทการทำงานของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง (Matsumura, Garnier, Correnti, Junker, & Bickel, 2010) จึงใช้แนวคิด ภัลยาณมิตรนิเทศและแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วนของ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546; 2547) และ Knight (2009; 2011) แนวคิดดังกล่าวมีความครอบคลุมในด้านบทบาทของผู้ชี้แนะ และบทบาทของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของครู เมื่อครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) โดยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงวัดผ่านการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่น ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Ferguson, 2014) ซึ่งจะนำไปสู่การถอดบทเรียนเชิงคุณภาพ ในประเด็น 1) กลยุทธ์การดำเนินงาน 2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3) ปัจจัยความสำเร็จ และ 4) บทเรียน ที่เรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ให้ได้แนวทาง ในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่ดีและมีประสิทธิผลต่อไป ดังแผนภาพ 2.6



แผนภาพ 2.6 กรอบความคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล 3) นำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เริ่มจากขั้นตอนการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 1 หลังจากนั้นจึงเริ่มดำเนินการในขั้นตอนการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อถอดบทเรียนสำหรับตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 2 หลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผลสำหรับตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 3 ต่อไป

ดังนั้นการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งการนำเสนอแยกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ และ 2) ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีแผนภาพและรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้



แผนภาพ 3.1 รายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการขึ้นและการเป็นพี่เลี้ยง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี มาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างเพื่อตอบคำถามในงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรวิจัย

ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 จำนวน 18,080 คน และปี 2558 จำนวน 6,957 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556; 2558)

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในพ.ศ. 2556 และพ.ศ. 2558 การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้แนวคิดของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) และ Soper, (2016) โดยแนวคิดของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) กำหนดให้ขนาดตัวอย่างเป็น 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า งานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง 5 คน ต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ โดยมีจำนวนตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ และตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าทั้งหมด 22 ค่า ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อยจำนวน 110 - 440 คน ประกอบกับแนวคิดของ Soper, (2016) โดยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบและคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม statistic calculator version 4.0 จาก <http://www.danielsoper.com/statcalc> กำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ค่าอำนาจการวิเคราะห์เท่ากับ 0.8 และกำหนดขนาดอิทธิพลระดับต่ำเท่ากับ 0.1 (power analysis = 0.8, anticipated effect size = 0.1) ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำคือ 100 คน และขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 152 คน เนื่องจาก งานวิจัยอื่น ๆ ที่เก็บข้อมูลกับครูในช่วงปี 2555 ถึงปี 2556 จะมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามประมาณร้อยละ 40 - 60 (ยูวรี ผลพันธิน, 2555; กมลวรรณ พลบัจจัน, 2556) ดังนั้นเพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวอย่างวิจัยเป็น 300 คน นอกจากนี้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในโครงการของปี 2556 และปี 2558 เป็นโครงการที่ไม่ต่อเนื่องจึงจะเก็บข้อมูลแยกตามแต่ละปี แบ่งเป็นตัวอย่างวิจัยที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2556 จำนวน 300 คน และตัวอย่างวิจัยที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2558 จำนวน 300 คน ดังนั้นตัวอย่างวิจัยทั้งหมดเป็น 600 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยหน่วยการสุ่ม คือ เขตพื้นที่การศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบ่งออกเป็น เขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำแนกตามปีที่เข้าร่วมการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ได้แก่ ปี 2556 และ ปี 2558 ดังนั้นจะได้เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ปี 2556 2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ปี 2556 3) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ปี 2558 และ 4) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ปี 2558

ขั้นที่ 2 การสุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา 4 กลุ่ม ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จะได้โรงเรียนทั้งหมด 8 กลุ่ม คือ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ปี 2556 2) โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ปี 2556 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ปี 2556 และ 4) โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ ปี 2556 5) โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ปี 2558 6) โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ปี 2558 7) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ปี 2558 และ 8) โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ ปี 2556

ขั้นที่ 3 การสุ่มครูในแต่ละกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 8 กลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยเก็บข้อมูลจำนวนกลุ่มละ 75 คน ดังนั้นจึงได้จำนวนครูทั้งหมด 600 คน รายละเอียดแผนการสุ่มตัวอย่างวิจัยดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างวิจัยจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ปี 2556 | | | ปี 2558 | | |
|-------------|--------------|----------|-------------|--------------|----------|
| เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | จำนวนครู | เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | จำนวนครู |
| มัธยม | กลาง | 75 | มัธยม | กลาง | 75 |
| | ใหญ่ | 75 | | ใหญ่ | 75 |
| รวม | | 150 | รวม | | 150 |
| ประถม | กลาง | 75 | ประถม | กลาง | 75 |
| | ใหญ่ | 75 | | ใหญ่ | 75 |
| รวม | | 150 | รวม | | 150 |
| รวมทั้งหมด | | 300 | รวมทั้งหมด | | 300 |

ตัวแปรวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

ตัวแปรวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด

6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งวัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรดังนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

1. พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกับครู คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติการสอนแก่ครู โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยกระตุ้น ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูบอกความต้องการของตนเอง พูดคุยและสะท้อนความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ทำให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงจนบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด วัดจากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ

1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่แสดงท่าทีเป็นมิตร ให้เกียรติและเคารพครู คอยกระตุ้นให้กำลังใจ สนับสนุนให้ครูกล้าเรียนรู้และเปิดใจรับสิ่งใหม่ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติการสอนให้กับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร

1.2 ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่คำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของครู ให้อิสระและเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกสิ่งที่จะพัฒนาและวิธีการในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น สภาพปัญหา และความต้องการของครูก่อนจะดำเนินการวางแผนพัฒนา

1.3 ด้านการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดของตนเอง และให้อำนาจครูในการตัดสินใจค้นหาวิธีการทำงานโดยการกระตุ้นให้ครูใช้กระบวนการคิดจนสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้

1.4 ด้านการสานเสวนา หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการพูดคุยเจรจากัน โดยผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเปิดใจรับฟังอย่างตั้งใจและแท้จริง เคารพความคิดเห็นของทุกฝ่ายโดยไม่ตัดสินหรือตีความหมายในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงให้ทุกคนร่วมกันสำรวจความคิดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยไม่บงการหรือควบคุมความคิด

1.5 ด้านการสะท้อนคิด หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกมา คอยจุดประกายความคิดเพื่อให้ครูค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และติดตามตรวจสอบผลการทำงานของครูด้วยการพูดคุยผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงให้ข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานที่เพียงพอเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่ครูสามารถนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง ทำให้ครูได้ แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรม เป็นลำดับขั้นตอนและสามารถเชื่อมโยงความรู้ ไปสู่การปฏิบัติ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่คำนึงถึง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงกับครู โดยมีการเรียนรู้ไปพร้อมกันในขณะทำงานร่วมกับ ครูเพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่มีการพูดคุยเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ระหว่างกลุ่ม

2. ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครูหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจนทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติ การสอน พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูจนสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงมีความกระตือรือร้นชวนช่วยแสวงหาความรู้จากบุคคลอื่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้ พัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง วัดจากแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การวางแผนการสอน การออกแบบแผน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการสอน และการวัดและประเมินผล

2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครู มีการพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงกล่าวชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน กับเพื่อนครู

2.3 การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยครูเกิดความรู้สึกเต็มใจ มีความกระตือรือร้นชวนช่วย แสวงหาความรู้จากบุคคลอื่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พฤติกรรมของครูก่อนและ ปัจจุบัน หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น

3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ประสบการณ์การได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) พฤติกรรมของครูก่อนและปัจจุบัน หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

ตอน 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน โรงเรียนที่สอน สังกัด จำนวนครั้งที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงมีความถนัดตรงกับวิชาที่สอน มีลักษณะเป็นแบบข้อรายการให้เลือกตอบและแบบเติมคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครู

ตอน 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีทั้งคำถามเชิงบวก (positive) และคำถามเชิงลบ (negative) จำนวนทั้งสิ้น 56 ข้อ มีตัวอย่างดังนี้

| ข้อ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม | | | | |
|--|--|--------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของท่านดังรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | | | | | | |
| 1 | ให้เกียรติท่านทุกครั้งที่พบเจอหรือพูดคุยกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | เป็นกันเองทำให้ท่านกล้าพูดคุยอย่างเปิดเผย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | พูดคุยให้ท่านเห็นว่าสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องยาก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอน 3 แบบสอบถามพฤติกรรมของครู โดยลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งถามระดับพฤติกรรมของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งต้องเติมคำตอบทั้งสองส่วน โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ มีตัวอย่างดังนี้

| ข้อ | รายการ | ระดับการปฏิบัติก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | ระดับการปฏิบัติปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ท่านสามารถกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในแต่ละคาบได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ท่านสามารถลำดับเนื้อหาตามความยากง่ายในแต่ละบทเรียนได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ท่านสามารถจัดกิจกรรมในแต่ละบทเรียนได้หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมตามธรรมชาติของนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ลักษณะข้อคำถามในตอน 2 และ 3 เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนแบบ 1, 2, 3, 4 และ 5 เพื่อวัดระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม มีความหมายของคะแนน คือ ข้อคำถามที่ตรงกับการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้งมากที่สุดได้ 5 คะแนน และข้อคำถามที่ตรงกับการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลยน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างเครื่องมือขึ้นตามการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และการเปลี่ยนแปลงของครู และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้ สำหรับรายละเอียดของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรได้กล่าวไว้ในหัวข้อข้างต้นแล้ว

ขั้นที่ 2 กำหนดตารางโครงสร้างข้อคำถาม

หลังจากกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วจึงนำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรมาสร้างตารางกำหนดแผนผังการสร้างเครื่องมือ โดยให้นำหน้าหนักตามความสำคัญของตัวแปรเพื่อกำหนดจำนวนของข้อคำถามที่ต้องการวัดให้ครอบคลุมทุกตัวแปร มีรูปแบบการตอบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างและจำนวนข้อคำถาม ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 โครงสร้างจำนวนข้อคำถามของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ลำดับ | ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | ข้อที่ | จำนวนข้อ |
|-------|---|---|--|---------------------------------|
| 1. | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 1.2 ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 1.3 ด้านการเสริมพลังอำนาจ 1.4 ด้านการสานเสวนา 1.5 ด้านการสะท้อนคิด 1.6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 1.7 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 1-8 9-16 17-24 25-32 33-40 41-48 49-56 | 8 8 8 8 8 8 8 |
| 2. | ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 1-15 | 15 |

| ลำดับ | ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | ข้อที่ | จำนวนข้อ |
|------------|---|--|--------|----------|
| | ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ต่อ) | 2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 16-30 | 15 |
| | | 2.3 การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 31-45 | 15 |
| รวม | | | 101* | |

หมายเหตุ: *จำนวนข้อคำถามทั้งหมดรวมข้อคำถามที่สร้างเกินในตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

จากตาราง 3.2 โครงสร้างจำนวนข้อคำถามของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งฉบับมีข้อคำถามทั้งหมด 101 ข้อ โดยสัดส่วนของข้อคำถามของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีข้อคำถาม 56 ข้อ ตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีข้อคำถาม 45 ข้อ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามมีรายละเอียดดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| คะแนน | ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม |
|-------|--|
| 1 | มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย |
| 2 | มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นน้อยครั้ง |
| 3 | มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบางครั้ง |
| 4 | มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| 5 | มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ |

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสร้างข้อคำถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อคำถามจากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในแต่ละตัวบ่งชี้ จำนวนตัวบ่งชี้ละ 6 ข้อคำถาม แล้วสร้างข้อคำถามเกินตัวบ่งชี้ละ 2 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามที่สร้างเกินจำนวน 14 ข้อ และสร้างข้อคำถามวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในแต่ละตัวบ่งชี้ จำนวนตัวบ่งชี้ละ 15 ข้อคำถาม รวมสร้างข้อคำถามทั้งหมด 101 ข้อ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง

และความเหมาะสมของข้อคำถาม ทั้งในด้านภาษาที่ใช้และรูปแบบการพิมพ์แบบสอบถาม รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณา

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังรายชื่อในภาคผนวก ก โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence: IOC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในประเด็นความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง การใช้ภาษาในการสื่อความหมาย รวมไปถึงความชัดเจนของภาษา เพื่อนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม โดยในการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|----|---------|---|
| +1 | หมายถึง | ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ |

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม คือ พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.500 ขึ้นไป จะถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ใช้ภาษาในการสื่อความหมายได้เหมาะสม และถูกต้องชัดเจน เหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) โดยมีรายละเอียดการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

4.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการอยู่ในช่วง 0.400-1.000 โดยข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.500 ขึ้นไป มีจำนวน 100 ข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 1.000 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการวัดได้ เพราะสามารถวัดได้ตรงตามนิยามที่ต้องการวัด และจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานั้น พบข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.500 คือ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.400 จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขในด้านภาษา และการสื่อความหมายเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจมากขึ้น สรุปได้ดังตาราง 3.4 และแสดงรายละเอียดของค่า IOC พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้ของผู้เชี่ยวชาญดังตาราง 3.5 โดยในส่วนนี้จะแสดงรายละเอียดเฉพาะข้อที่คำถามมีการปรับแก้ ส่วนรายละเอียดการปรับปรุงข้อคำถามทั้งหมดจะแสดงในภาคผนวก ค

ตาราง 3.4 ผลการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

| ตัวแปร | จำนวนข้อทั้งหมด | จำนวนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.500 (0.400-0.500) | จำนวนข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.500 ขึ้นไป (0.500-1.000) |
|---|-----------------|--|---|
| พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 56* | 1 | 55 |
| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 45 | - | 45 |

หมายเหตุ: *รวมจำนวนข้อคำถามที่สร้างเกิน

ตาราง 3.5 รายละเอียดการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

| ข้อ | ข้อคำถามเดิม | ค่า IOC | ข้อคำถามใหม่ |
|-----|---|---------|---|
| 4 | มั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ | 0.400 | ปรับค่า เป็น ทำให้ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ |
| 5 | เชื่อมั่นว่าท่านจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 0.600 | ปรับค่า เป็น ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน |
| 16 | วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน | 0.800 | ปรับค่า เป็น ร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน |
| 18 | กระตุ้นให้ท่านมีพลังอยากจะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น | 0.800 | ปรับภาษา เป็น พูดปลุกพลังทำให้ท่านอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น |
| 19 | บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านคิดหาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | 1.000 | ปรับค่า เป็น บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง |
| 32 | ให้ท่านแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผยโดยอิสระ | 1.000 | ปรับภาษา เป็น เปิดเผยกว้างให้ท่านแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระ |
| 34 | รับฟังและติดตามความก้าวหน้าของท่านอย่างต่อเนื่อง | 1.000 | ปรับค่า เป็น สนใจและติดตามความก้าวหน้าของท่านอย่างต่อเนื่อง |
| 35 | ให้ท่านนึกถึงผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน | 0.600 | ปรับภาษา เป็น กระตุ้นให้ท่านคิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง |
| 36 | กระตุ้นให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | 1.000 | ปรับค่า เป็น ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง |
| 38 | ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านโดยให้เล่าจุดดี จุดอ่อน แล้วแนะให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงานต่อได้ด้วยตนเอง | 0.800 | ปรับค่า เป็น ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านโดยให้เล่าจุดแข็ง จุดอ่อน แล้วแนะให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงานต่อได้ด้วยตนเอง |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ค่า IOC | ข้อความใหม่ |
|-----|---|---------|---|
| 41 | อธิบายเนื้อหาต่าง ๆ เป็นลำดับอย่างชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ | 1.000 | ปรับคำ เป็น อธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ |
| 42 | อธิบายเนื้อหาที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง | 0.800 | ปรับคำ เป็น อธิบายเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง |
| 43 | แนววิธีการทำงานในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ | 1.000 | ปรับคำ เป็น แนววิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ |
| 44 | แนะนำแนวทางในการทำงานที่ตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ | 1.000 | ปรับคำ เป็น แนะนำแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ |
| 48 | บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้ทันที (-) | 0.600 | ปรับภาษา เป็น บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้โดยไม่สนใจว่าท่านจะทำได้หรือไม่ |
| 55 | สร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ | 0.600 | ปรับภาษา เป็น สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ท่านกล้าพูดคุยแบบเปิดอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู/บุคคลอื่นอย่างเต็มที่ |
| 56 | สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงแบบเป็นกันเอง | 0.600 | ปรับคำ เป็น สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง |

หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามฉบับจริงที่มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

4.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) โดยผู้วิจัยนำข้อความฉบับเดิมจำนวน 101 ข้อ (รวมจำนวนข้อความที่สร้างเกิน) ทดลองใช้กับกลุ่มครูที่เคยได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 19 คน และปี พ.ศ. 2558 จำนวน 18 คน รวมทั้งหมด 37 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยแต่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่างวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหา ซึ่งเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงมีรายละเอียด ดังนี้

ความเที่ยงของข้อคำถามในแต่ละตัวแปรมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.960 ถึง 0.977 โดยตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.704 ถึง 0.870 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.870 รองลงมาคือ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสะท้อนคิด และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (0.862, 0.828, 0.823, 0.809 และ 0.738 ตามลำดับ) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ ด้านการสานเสวนา มีค่าเท่ากับ 0.704 ส่วนตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.916 ถึง 0.934 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเท่ากัน คือ 0.951 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน มีค่าเท่ากับ 0.945

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงหลังจากนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.800 ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการสานเสวนาในตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่มีค่าความเที่ยงที่อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่า Cronbach's alpha if item deleted ประกอบกับค่า IOC ที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอพิจารณา พบว่าข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด จึงจะรวมข้อคำถามที่สร้างเกินไปใช้เก็บข้อมูลจริงด้วย ดังนั้นแบบสอบถามฉบับนี้จะมีข้อคำถามจำนวน 101 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามวัดตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจำนวน 56 ข้อ และข้อคำถามวัดตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจำนวน 45 ข้อ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 3.6 ค่าความเที่ยงของข้อคำถามและจำนวนข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย

| ลำดับ | ตัวแปร/ตัวบ่งชี้ | จำนวนข้อ | ความเที่ยง |
|-------|---|------------|--------------|
| 1 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 56* | 0.960 |
| | ด้านการสร้างความสัมพันธ์ | 8 | 0.870 |
| | ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ | 8 | 0.862 |
| | ด้านการเสริมพลังอำนาจ | 8 | 0.828 |
| | ด้านการสานเสวนา | 8 | 0.704 |
| | ด้านการสะท้อนคิด | 8 | 0.809 |
| | ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ | 8 | 0.738 |
| | ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 8 | 0.823 |

| ลำดับ | ตัวแปร/ตัวบ่งชี้ | จำนวนข้อ | ความเที่ยง |
|-------|--|----------|------------|
| 2 | ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 45 | 0.977 |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 15 | 0.945 |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 15 | 0.951 |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 15 | 0.951 |

หมายเหตุ: *สร้างข้อคำถามวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเกินตัวบ่งชี้ละ 2 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามที่สร้างเกิน 14 ข้อ

4.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาตรวจสอบว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ทั้งนี้หากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย นั้นแสดงว่าไม่ควรนำเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป โดยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

| | | |
|-----|---------|---|
| BEH | หมายถึง | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง |
| SUC | หมายถึง | ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง |

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

| | | |
|---------|---------|---|
| RE_BEH | หมายถึง | ด้านการสร้างความสัมพันธ์ |
| CH_BEH | หมายถึง | ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ |
| EM_BEH | หมายถึง | ด้านการเสริมพลังอำนาจ |
| DI_BEH | หมายถึง | ด้านการสานเสวนา |
| RF_BEH | หมายถึง | ด้านการสะท้อนคิด |
| PX_BEH | หมายถึง | ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ |
| SH_BEH | หมายถึง | ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| TEA_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน |

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ)

| | | |
|---------|---------|--|
| COL_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน |
| COM_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน |

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ผลการวิเคราะห์พบว่า เครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยโมเดลการวัดตัวแปรตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.393 ถึง 0.868 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) กับด้านการสานเสวนา (DI_BEH) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.868 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) กับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.393 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 227.497 ($p < 0.000$) นั้นแสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างกันจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.873 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรในชุดข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กันมากพอและมีความเหมาะสมสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ดังตาราง 3.7

ตาราง 3.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

| ตัวบ่งชี้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. RE_BEH | 1.000 | | | | | | |
| 2. CH_BEH | 0.689* | 1.000 | | | | | |
| 3. EM_BEH | 0.658* | 0.820* | 1.000 | | | | |
| 4. DI_BEH | 0.639* | 0.787* | 0.837* | 1.000 | | | |
| 5. RF_BEH | 0.585* | 0.852* | 0.818* | 0.868* | 1.000 | | |
| 6. PX_BEH | 0.634* | 0.745* | 0.759* | 0.655* | 0.756* | 1.000 | |
| 7. SH_BEH | 0.393* | 0.467* | 0.575* | 0.490* | 0.475* | 0.527* | 1.000 |
| <i>M</i> | 4.269 | 4.068 | 3.992 | 4.091 | 4.051 | 4.170 | 3.833 |
| <i>SD</i> | 0.470 | 0.687 | 0.595 | 0.555 | 0.724 | 0.570 | 0.648 |
| Bartlett's Test of Sphericity = 227.497, df = 21, $p = 0.000$, KMO = 0.873 | | | | | | | |

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

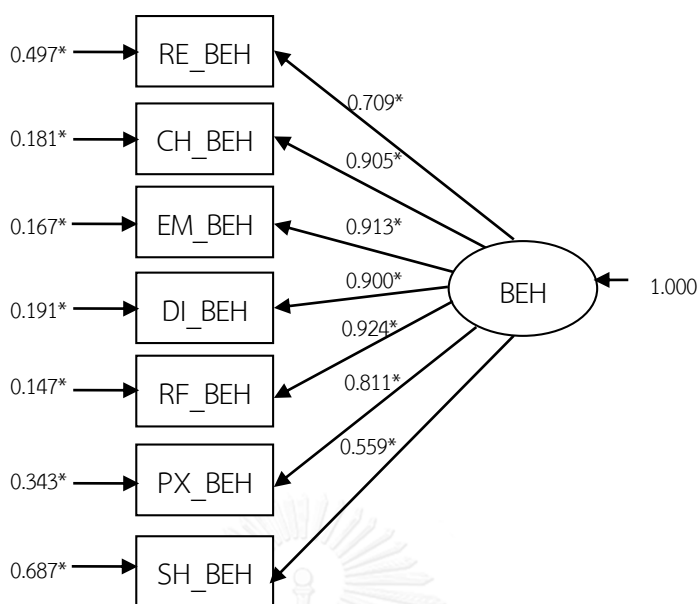
การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 15.689 และค่าองศาอิสระเท่ากับ 14 กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.894 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.789 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือมีค่าต่ำกว่า 0.050 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี แสดงดังตาราง 3.8

ตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ | | t value | R ² | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ |
|---|-------------------|-------|---------------------|----------------|-----------------------------|
| | b(SE) | β | | | |
| RE_BEH | 3.332 (0.670) | 0.709 | 4.974* | 0.503 | 0.013 |
| CH_BEH | 6.218 (0.865) | 0.905 | 7.193* | 0.819 | 0.030 |
| EM_BEH | 5.430 (0.744) | 0.913 | 7.297* | 0.833 | 0.038 |
| DI_BEH | 4.992 (0.702) | 0.900 | 7.116* | 0.809 | 0.035 |
| RF_BEH | 6.688 (0.897) | 0.924 | 7.453* | 0.853 | 0.036 |
| PX_BEH | 4.621 (0.767) | 0.811 | 6.022* | 0.657 | 0.017 |
| SH_BEH | 3.624 (0.983) | 0.559 | 3.687* | 0.313 | 0.005 |
| Chi-square = 15.689 df = 14 p-value = 0.182 | | | $\chi^2/df = 1.121$ | | |
| GFI = 0.894 AGFI = 0.789 RMR = 0.012 | | | | | |

หมายเหตุ: *p < 0.05

ในตาราง 3.8 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า น้ำหนักตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.559 ถึง 0.924 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) มีค่า 0.924 รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) (0.913, 0.900, 0.905, 0.811, 0.709, 0.559 ตามลำดับ) นั่นแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวสามารถเป็นตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



Chi-Square = 15.689, df = 14, p-value = 0.182, RMSEA = 0.056

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวบ่งชี้ของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.602 ถึง 0.708 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) กับการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.602 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 48.488 ($p < 0.000$) แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างกันจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.720 ซึ่งมีความเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรในชุดข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กันมากพอ และมีความเหมาะสมสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ดังตาราง 3.9

ตาราง 3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ตัวบ่งชี้ | 1 | 2 | 3 |
|--|--------|--------|-------|
| 1. TEA_SUC | 1.000 | | |
| 2. COL_SUC | 0.602* | 1.000 | |
| 3. COM_SUC | 0.663* | 0.708* | 1.000 |
| <i>M</i> | 4.377 | 4.242 | 4.499 |
| <i>SD</i> | 0.378 | 0.462 | 0.423 |
| Bartlett's Test of Sphericity = 48.488, df = 3, p = 0.000, KMO = 0.720 | | | |

หมายเหตุ: *p < 0.05

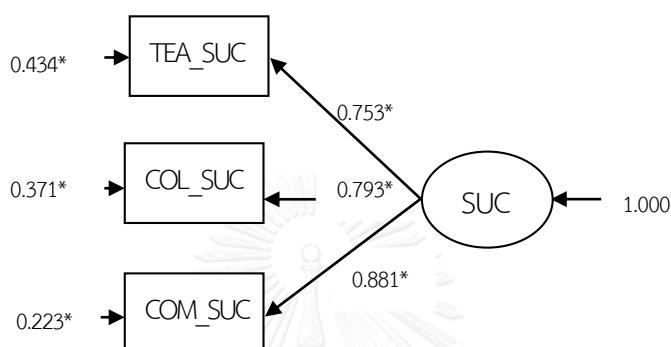
การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.027 และค่าองศาอิสระเท่ากับ 2 กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า โมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือมีค่าต่ำกว่า 0.050 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี แสดงดังตาราง 3.10

ตาราง 3.10 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ | | t value | R ² | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ |
|--------------------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------------------|
| | b(SE) | β | | | |
| TEA_SUC | 0.762 (0.140) | 0.753 | 5.429* | 0.566 | 0.229 |
| COL_SUC | 0.987 (0.161) | 0.793 | 6.127* | 0.629 | 0.230 |
| COM_SUC | 1.000 | 0.881 | - | 0.777 | 0.465 |
| Chi-square = 0.027 | | df = 2 | p-value = 0.987 | $\chi^2/df = 0.013$ | |
| GFI = 1.00 | | AGFI = 0.999 | RMR = 0.001 | | |

หมายเหตุ: *p < 0.05

ในตาราง 3.10 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า น้ำหนักตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.753 ถึง 0.881 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.881 รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) และการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) (0.793, 0.753 ตามลำดับ)



Chi-Square = 0.027, df = 2, p-value = 0.987, RMSEA = 0.000

สรุปผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการวัดได้

ขั้นที่ 5 การนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข และได้รับพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาว่ามีความเหมาะสมและถูกต้อง ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยติดต่อประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของแต่ละแห่งเพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยในช่วงเดือนมีนาคม 2559 ถึง เดือนพฤษภาคม 2559 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยกับโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ โรงเรียนที่มีครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 และปี 2558 ด้วยวิธีการโทรศัพท์ติดต่อประสานงานใน 2 ลักษณะ คือ ผู้วิจัยติดต่อกับฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง และติดต่อประสานงานกับศึกษานิเทศก์เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อขออนุญาตส่งจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและพูดคุยรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลไปใช้ ลักษณะของแบบสอบถาม ตัวอย่างวิจัยที่ต้องการจะเก็บข้อมูลเพื่อให้ครูที่ได้รับผิดชอบรับรู้และเข้าใจรายละเอียดกระบวนการทำงานของผู้วิจัย

2) ผู้วิจัยส่งจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยส่งจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ส่วนโรงเรียนนอกเขตกรุงเทพมหานครส่งจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการพิจารณาเรื่อง

3) ถัดมา 1-2 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามผลการส่งเรื่องในการเก็บข้อมูลวิจัยกับทางโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เมื่อเรื่องอนุมัติแล้วจึงติดต่อประสานงานกับครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหน่วยงานวิจัยของโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เพื่อพูดคุยรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลวิจัยอีกครั้ง และดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยตรง

4) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากครู โดยโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และมอบของที่ระลึกเพื่อตอบแทนในความอนุเคราะห์ของครูที่ให้ความกรุณาช่วยเก็บข้อมูลวิจัย ส่วนโรงเรียนนอกเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากครูที่ได้รับมอบหมาย ให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์โดยได้แนบซองเอกสารที่ติดดวงตราไปรษณียากรไปพร้อมกับแบบสอบถาม และส่งของที่ระลึกเพื่อตอบแทนในความอนุเคราะห์ทางไปรษณีย์

การตอบกลับแบบสอบถามของตัวอย่างที่เก็บรวบรวม แบ่งเป็นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 จำนวน 161 คน จาก 300 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 53.667 และเป็นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2558 จำนวน 201 คน จาก 300 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 67.000 รายละเอียดดังตาราง 3.11

ตาราง 3.11 ข้อมูลอัตราการตอบกลับแบบสอบถามของตัวอย่างวิจัยจำแนกตามลักษณะการสุ่ม

| ปี 2556 | | | | ปี 2558 | | | |
|-------------|--------------|-----|-----------------|-------------|--------------|-----|-----------------|
| เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | ส่ง | ได้คืน | เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | ส่ง | ได้คืน |
| มัธยม | กลาง | 75 | 74 (98.667) | มัธยม | กลาง | 75 | 44 (58.667) |
| | ใหญ่ | 75 | 49 (65.333) | | ใหญ่ | 75 | 67 (89.333) |
| รวม | | 150 | 123 (82.000) | รวม | | 150 | 111 (74.000) |

| ปี 2556 | | | | ปี 2558 | | | |
|-------------|--------------|-----|-----------------|-------------|--------------|-----|-----------------|
| เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | ส่ง | ได้คืน | เขตพื้นที่ฯ | ขนาดโรงเรียน | ส่ง | ได้คืน |
| ประถม | กลาง | 75 | 25 (33.333) | ประถม | กลาง | 75 | 63 (84.000) |
| | ใหญ่ | 75 | 13 (17.333) | | ใหญ่ | 75 | 27 (36.000) |
| รวม | | 150 | 38 (25.333) | รวม | | 150 | 90 (60.000) |
| รวมทั้งหมด | | 300 | 161 (53.667) | รวมทั้งหมด | | 300 | 201 (67.000) |

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละของจำนวนที่ได้คืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบลักษณะในภาพรวมของตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรในโมเดล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะในภาพรวมของตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย จะใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรในโมเดลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง

1.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (MANOVA)

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

3. การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 นำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังตาราง 3.12 และตาราง 3.13

ตาราง 3.12 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|-------------|--|
| 1.00 – 1.49 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อยมาก |
| 1.50 – 2.49 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อย |
| 2.50 – 3.49 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.50 – 4.49 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก |
| 4.50 – 5.00 | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุด |

ตาราง 3.13 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและการเปลี่ยนแปลงของครู

| ระดับคะแนน | ความหมายของความสำเร็จ | ความหมาย |
|-------------|--------------------------------|--|
| 1.00 – 1.49 | ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยมาก | การเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับน้อยมาก |
| 1.50 – 2.49 | ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย | การเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับต่ำ |
| 2.50 – 3.49 | ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง | การเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.50 – 4.49 | ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก | การเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับมาก |
| 4.50 – 5.00 | ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด | การเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับมากที่สุด |

ขั้นตอน 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์แบ่งเป็น 2 ข้อ คือ เพื่อถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวปฏิบัติแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล และเพื่อนำเสนอแนวปฏิบัติจากการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง รายละเอียดดังต่อไปนี้

การเลือกกรณีศึกษา

การเลือกกรณีศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน พบว่า โครงการพัฒนาครูประจำปี 2556 และปี 2558 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง coaching and mentoring ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) โดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้แก่แต่ละ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเป็นจำนวนมาก โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกตามเกณฑ์ในการคัดเลือก
กรณีศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกชั้นที่ 1

- 1) เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในสถานศึกษา
ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
- 2) เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการดำเนินการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
ที่เคยเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูประจำปี 2556 และดำเนินการในสถานศึกษามาอย่างน้อย 2 ปี
เพื่อแสดงความต่อเนื่องของการดำเนินการและขยายผลภายในสถานศึกษา
- 3) เป็นเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือและยินดีให้ข้อมูลสำคัญกับผู้วิจัย
จากเกณฑ์ในการคัดเลือกชั้นที่ 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 42
มีสถานศึกษาที่มีการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงภายใต้การดูแลและพัฒนา
ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร
โรงเรียนในช่วงปี 2556 จำนวนทั้งสิ้น 16 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกรณีศึกษาต่อในชั้นที่ 2
โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติที่สะท้อนผ่านผลการประเมินโรงเรียน และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
ภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) และศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว ซึ่งเป็นสถานศึกษา
ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

เกณฑ์ในการคัดเลือกชั้นที่ 2

- 1) เป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วมีผลการประเมิน
โรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น
- 2) เป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีการปฏิบัติ
จนประสบความสำเร็จ
- 3) เป็นสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือและยินดีให้ข้อมูลสำคัญกับผู้วิจัย
เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกในชั้นที่ 2 พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากที่มีการพัฒนา
ครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วมีการปฏิบัติดีแล้วประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงขอคำแนะนำ
จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) และศึกษานิเทศก์เพื่อประกอบการตัดสินใจ
ในการเลือกกรณีศึกษา จึงทำให้ได้กรณีศึกษา 1 แห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีการได้รับการชี้แนะและ
การเป็นพี่เลี้ยงแล้วมีการปฏิบัติดี (best practice)

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกครูผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกรณีศึกษา คือ 1) ครูที่มีประสบการณ์
ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ครูที่มีพฤติกรรมหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตั้งแต่
ระดับปานกลางขึ้นไป และ 3) ครูที่ให้ความร่วมมือและยินดีให้ข้อมูลสำคัญกับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยคัดเลือก

ครูผู้ให้ข้อมูล 2 คน นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คนศึกษานิเทศก์ 1 คน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2 คน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวปฏิบัติต่อไป จำนวนทั้งหมด 6 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ครูได้รับจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงของครูในด้านพฤติกรรมการสอน การทำงานร่วมกัน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นเรื่องแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุน การติดตามและประเมินผล ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนของครู สังเกตครูตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการสอน แบบสังเกตสภาพที่โรงเรียน สังเกตสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สภาพทั่วไป แหล่งเรียนรู้ของครู สื่อและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ตัวอย่างประเด็นคำถามสัมภาษณ์ครู คือ 1) เหตุผลของท่านในการเข้าร่วมโครงการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ท่านเห็นพัฒนาการในความเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดขึ้นกับตัวท่านเอง และนักเรียนเป็นอย่างไร 3) ท่านมีแนวคิด แนวปฏิบัติ อย่างไรในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่ได้รับความรู้จากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และมีพัฒนาตนเองอย่างไร 4) ท่านมีแนวปฏิบัติ ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนด้วยวิธีการใด อย่างไร 5) ปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเอง และเกิดการเปลี่ยนแปลง คืออะไร 6) บทเรียนที่ท่านได้จากการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงคืออะไร

ตัวอย่างประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน คือ 1) ท่านคิดว่าเมื่อท่านได้นำโรงเรียนและครูในโรงเรียนเข้าร่วมโครงการฯ แล้วท่านเห็นพัฒนาการในความเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดในโรงเรียนในครู และนักเรียนของท่านบ้าง 2) ท่านมีนโยบาย แนวคิด หรือแนวปฏิบัติ อย่างไรในการส่งเสริมพัฒนาให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการจากความรู้ที่ได้รับจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในโรงเรียนของท่าน 3) หลังจากที่ท่านดำเนินการชี้แนะครู ท่านติดตามและประเมินผลครูเพื่อพัฒนาครูต่อเนื่องอย่างไร 4) ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ทำให้โรงเรียนของท่านประสบความสำเร็จหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 5) บทเรียนที่ท่านได้จากการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงคืออะไร

ตัวอย่างประเด็นคำถามสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ คือ 1) ท่านคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการโดยใช้เกณฑ์อะไร อย่างไร แล้วทำอย่างไรจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเกิดการยอมรับการเรียนรู้นักเรียน

2) ท่านคิดว่า เมื่อท่านได้นำโรงเรียนและครูในโรงเรียนเข้าร่วมโครงการฯ แล้วท่านเห็นพัฒนาการ ในความเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดในโรงเรียนในครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนบ้าง 3) ท่านมีนโยบาย หรือแนวคิด หรือแนวปฏิบัติอย่างไรในการส่งเสริม พัฒนาให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการจากความรู้ที่ได้รับจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) หลังจากที่ท่านดำเนินการชี้แนะครู ท่านติดตามและประเมินผลครูเพื่อพัฒนาครูต่อเนื่องอย่างไร 5) ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จหลังจากได้รับจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และปัจจัยที่ทำให้การชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยงเกิดความสำเร็จ และ 6) บทเรียนที่ท่านได้จากที่ได้รับจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงคืออะไร

ตัวอย่างประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) คือ 1) ท่านมี การประชุมวางแผน กำหนดวิธีการและประเด็นที่จะพัฒนาครูอย่างไร 2) ท่านทำอย่างไรจึงทำให้ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูเกิดการยอมรับการเรียนรู้ 3) ท่านคิดว่าเมื่อท่านได้เข้าไปให้ คำแนะนำผู้บริหาร ครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการฯ แล้วท่านเห็นพัฒนาการในความเปลี่ยนแปลงอะไร ที่เกิดในโรงเรียนในครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนบ้าง 4) ท่านมีนโยบาย แนวคิด หรือแนวปฏิบัติ ใดในการส่งเสริม พัฒนาให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการจากความรู้ที่ได้รับ จากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 5) หลังจากที่ท่านดำเนินการชี้แนะครู ท่านติดตามและประเมินผลครู เพื่อพัฒนาครูต่อเนื่องอย่างไร 6) ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ทำให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงประสบ ความสำเร็จและ 7) บทเรียนที่ท่านได้จากที่ได้รับจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงคืออะไร อย่างไร

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาครู เน้นในประเด็นที่ว่าครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) ดำเนินการอย่างไรจึงนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้แล้วจึงเกิดความความสำเร็จทั้งในตัวครูและ นักเรียน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานครูด้วยการชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยง แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุน การติดตามและประเมินผล จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นข้อคำถามเพื่อตอบจุดประสงค์ของงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยส่วนนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (case study) เพื่อศึกษาความสำเร็จ ของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติการสอน การทำงาน ร่วมกัน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และถอดบทเรียนที่เรียนรู้จากแนวปฏิบัติ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เอกสาร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ใช้กรอบการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการถอดบทเรียน การเก็บรวบรวม

ข้อมูลของการศึกษาเชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะ 1 การศึกษาก่อนลงภาคสนาม และ ระยะ 2 การศึกษาในภาคสนาม รายละเอียดดังนี้

ระยะ 1 การศึกษาก่อนลงภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมตัวทำงานภาคสนาม โดยการวางแผนการศึกษาภาคสนามก่อนการลงภาคสนาม เริ่มจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษาเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร และวิดีโอ เพื่อศึกษาโรงเรียนกรณีศึกษาจาก www.teacheraslearner.com (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, & ปีโก (ไทยแลนด์), 2557)

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับทางโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา เมื่อทางโรงเรียนตอบรับให้เข้าเก็บข้อมูลจึงศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนก่อนที่จะลงภาคสนาม

ระยะ 2 การศึกษาในภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เริ่มตั้งแต่การวางแผนขั้นตอนการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล แหล่งการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล ทั้งนี้เมื่อลงภาคสนามใช้การเปิดเผยสถานภาพที่เป็นนิสิตปริญญาโท ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง รวมถึงเข้าสังเกตการสอนของครู ใช้การวิเคราะห์เอกสาร โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากทางโรงเรียน โดยใช้เวลาประมาณ 2-3 สัปดาห์ และในช่วงระยะเวลานั้นจึงติดต่อสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยกระทำควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 1.1) การลดทอนข้อมูล หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ทุกครั้ง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาอ่านทบทวนเพื่อเลือกจุดที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา และจัดข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ 1.2) การตรวจสอบข้อมูล ใช้การตรวจสอบสามเส้า ทั้งตรวจสอบด้านแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้โดยนำข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งมาอ่านเพื่อลงรหัสและสร้างเกณฑ์หัวเรื่อง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และใช้กระบวนการถอดบทเรียนจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาอธิบายและสรุปเป็น

บทเรียนใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) กลยุทธ์ดำเนินงาน 2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3) ปัจจัยความสำเร็จ และ 4) บทเรียนที่เรียนรู้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 3 ด้วยการรวมข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพและใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อนำเสนอแนวทางในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์วิจัยเพื่อ

- 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 2) ถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวปฏิบัติแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล
- 3) นำเสนอแนวปฏิบัติจากการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอน 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ตอน 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตอน 3 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตอน 4 ผลการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษา

ตอน 5 แนวทางในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

| | | |
|-----|---------|---|
| BEH | หมายถึง | พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง |
| SUC | หมายถึง | ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง |

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

| | | |
|---------|---------|--|
| RE_BEH | หมายถึง | ด้านการสร้างความสัมพันธ์ |
| CH_BEH | หมายถึง | ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ |
| EM_BEH | หมายถึง | ด้านการเสริมพลังอำนาจ |
| DI_BEH | หมายถึง | ด้านการสานเสวนา |
| RF_BEH | หมายถึง | ด้านการสะท้อนคิด |
| PX_BEH | หมายถึง | ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ |
| SH_BEH | หมายถึง | ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| TEA_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน |
| COL_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน |
| COM_SUC | หมายถึง | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน |

ตอน 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เคยได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา (สังกัด สพม.) และครูที่สอนในระดับประถมศึกษา (สังกัด สพป.) รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของครู

ครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำนวนทั้งหมด 362 คน ในภาพรวมข้อมูลพื้นฐานของครูทั้งหมดพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 272 คน (ร้อยละ 75.100) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยมีจำนวนเท่ากัน 112 คน (ร้อยละ 30.900) ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากกว่าครูที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี (ปริญญาโท และปริญญาเอก) (ร้อยละ 52.500) ครูมีระดับวิทยฐานะในระดับครู คศ.3 ขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 35.100)

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ปี 2556 และปี 2558 พบว่า มีครูจำนวนหนึ่งที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้งในปี 2556 และปี 2558 ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของครูจึงจะนำเสนอโดยจำแนกครูได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 2) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และ 3) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556

ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ที่เป็นตัวอย่างวิจัยมีจำนวน 142 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 109 คน (ร้อยละ 76.800) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 63 คน (ร้อยละ 44.400) รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 27.500) และมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 22.500) และมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.600) เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของครู ครูจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และจบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี (ปริญญาโท และปริญญาเอก) มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 70 คน (ร้อยละ 50.700) และ 72 คน (ร้อยละ 49.300) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาระดับวิทยฐานะของครู ครูส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ครูชำนาญพิเศษขึ้นไป (คศ.3 ขึ้นไป) จำนวน 68 คน (ร้อยละ 47.900) รองลงมา ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2) จำนวน 53 คน (ร้อยละ 37.300) ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) จำนวน 18 คน (ร้อยละ 12.700) และตำแหน่งครูผู้ช่วยน้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.700) นอกจากนี้ครูมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 55 คน (ร้อยละ 38.700) รองลงมาคือ ครูมีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี และ 21-25 ปี โดยมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 29 คน (ร้อยละ 20.400) และ 25 คน (17.600) ตามลำดับ และครูมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 6 ปี น้อยที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.600)

ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558

ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ที่เป็นตัวอย่างวิจัยมีจำนวน 167 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 122 คน (ร้อยละ 73.100) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 36.500) รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 25.900) และมีอายุอยู่ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน (ร้อยละ 20.400) และมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปีน้อยที่สุด จำนวน 29 คน (ร้อยละ 17.400) เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของครู ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 53.900) และจบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี (ปริญญาโท และปริญญาเอก) จำนวน 77 คน (ร้อยละ 46.100) เมื่อพิจารณาระดับวิทยฐานะของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) จำนวน 56 คน (ร้อยละ 33.500) รองลงมา ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2) จำนวน 49 คน (ร้อยละ 29.300) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ครูชำนาญพิเศษขึ้นไป (คศ.3 ขึ้นไป) จำนวน 39 คน (ร้อยละ 23.400) และดำรงตำแหน่งไม่ได้บรรจุ/อัตราจ้างน้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.800) เมื่อพิจารณาประสบการณ์การสอนของครู พบว่า ครูมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 6 ปีมากที่สุด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 34.700) รองลงมาคือ ครูมีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 21.000) และมีครูมีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 16-20 ปีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน (ร้อยละ 6.000)

ข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี (ได้รับทั้งปี 2556 และปี 2558)

ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้งปี 2556 และปี 2558 ที่เป็นตัวอย่างวิจัยมีจำนวน 53 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน (ร้อยละ 77.400) มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด จำนวน 17 คน (ร้อยละ 32.100) รองลงมา มีอายุอยู่ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน (ร้อยละ 28.300) เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของครู ครูจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และจบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี (ปริญญาโท และปริญญาเอก) มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 28 คน (ร้อยละ 50.700) และ 25 คน (ร้อยละ 49.300) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาระดับวิทยฐานะของครู ครูส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) และตำแหน่งตั้งแต่ครูชำนาญพิเศษขึ้นไป (คศ.3 ขึ้นไป) จำนวนใกล้เคียงกัน คือ 21 คน (ร้อยละ 39.600) และ 20 คน (ร้อยละ 37.700) ตามลำดับ รวมถึงดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งไม่ได้บรรจุ/อัตราจ้างน้อยที่สุด โดยมีจำนวนเท่ากัน คือ ตำแหน่งละ 2 คน (ร้อยละ 3.800) นอกจากนี้ครูมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 6 ปี และตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยมีจำนวนเท่ากัน คือ 15 คน (ร้อยละ 28.300) รองลงมาคือ ครูมีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 18.900) และครูมีประสบการณ์การสอน 16-20 ปีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.700)

ตาราง 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อมูลพื้นฐาน | ปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | รวมทั้งหมด | |
|---------------------------|---|----------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|------------|----------------|
| | เฉพาะปี 2556 | | เฉพาะปี 2558 | | ได้รับทั้ง 2 ปี | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| เพศ | | | | | | | | |
| ชาย | 33 | 23.200 | 45 | 26.900 | 12 | 22.600 | 90 | 24.900 |
| หญิง | 109 | 76.800 | 122 | 73.100 | 41 | 77.400 | 272 | 75.100 |
| รวม | 142 | 100.000 | 167 | 100.000 | 53 | 100.000 | 362 | 100.000 |
| อายุ | | | | | | | | |
| 21-30 ปี | 8 | 5.600 | 43 | 25.900 | 17 | 32.100 | 68 | 18.800 |
| 31-40 ปี | 39 | 27.500 | 61 | 36.500 | 12 | 22.600 | 112 | 30.900 |
| 41-50 ปี | 32 | 22.500 | 29 | 17.400 | 9 | 17.000 | 70 | 19.300 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 63 | 44.400 | 34 | 20.400 | 15 | 28.300 | 112 | 30.900 |
| รวม | 142 | 100.000 | 167 | 100.000 | 53 | 100.000 | 362 | 100.000 |
| ระดับการศึกษา | | | | | | | | |
| ปริญญาตรี | 72 | 50.700 | 90 | 53.900 | 28 | 52.800 | 190 | 52.500 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 70 | 49.300 | 77 | 46.100 | 25 | 47.200 | 172 | 47.500 |
| รวม | 142 | 100.000 | 167 | 100.000 | 53 | 100.000 | 362 | 100.000 |
| ระดับวิทยฐานะ | | | | | | | | |
| ครูผู้ช่วย | 1 | 0.700 | 20 | 12.000 | 2 | 3.800 | 23 | 6.400 |
| ครู คศ.1 | 18 | 12.700 | 56 | 33.500 | 21 | 39.600 | 95 | 26.200 |
| ครู คศ.2 | 53 | 37.300 | 49 | 29.300 | 8 | 15.100 | 110 | 30.400 |
| ครู คศ.3 ขึ้นไป | 68 | 47.900 | 39 | 23.400 | 20 | 37.700 | 127 | 35.100 |
| ไม่ได้บรรจุ/ อัตราจ้าง | 2 | 1.400 | 3 | 1.800 | 2 | 3.800 | 7 | 1.900 |
| รวม | 142 | 100.000 | 167 | 100.000 | 53 | 100.000 | 362 | 100.000 |
| ประสบการณ์การสอน | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 6 ปี | 8 | 5.600 | 58 | 34.700 | 15 | 28.300 | 81 | 22.400 |
| 6-10 ปี | 29 | 20.400 | 35 | 21.000 | 10 | 18.900 | 74 | 20.400 |
| 11-15 ปี | 12 | 8.500 | 20 | 12.000 | 6 | 11.300 | 38 | 10.500 |
| 16-20 ปี | 13 | 9.200 | 10 | 6.000 | 3 | 5.700 | 26 | 7.200 |
| 21-25 ปี | 25 | 17.600 | 18 | 10.800 | 4 | 7.500 | 47 | 13.000 |
| 26 ปีขึ้นไป | 55 | 38.700 | 26 | 15.600 | 15 | 28.300 | 96 | 26.500 |
| รวม | 142 | 100.000 | 167 | 100.000 | 53 | 100.000 | 362 | 100.000 |

เมื่อพิจารณาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยในภาพรวมพบว่า ครูมัธยมศึกษาส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มากที่สุด จำนวน 60 คน (ร้อยละ 25.641) รองลงมาคือ สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 18.376) และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนครูที่เป็นตัวอย่างน้อยที่สุด คือ สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.991) ส่วนครูประถมศึกษาส่วนใหญ่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 63 คน (ร้อยละ 49.219) รองลงมา คือ สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 12.500)

เมื่อพิจารณาตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ครูที่ได้รับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ครูมัธยมศึกษาส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.328 รองลงมาคือ สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.647 ส่วนครูประถมศึกษาส่วนใหญ่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 39.130

ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ครูมัธยมศึกษาส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 34.940 รองลงมาคือ สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 21.687 ส่วนครูประถมศึกษาส่วนใหญ่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระ ร้อยละ 50.000

ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ครูมัธยมศึกษาส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 31.250 รองลงมาคือ สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 21.875 ส่วนครูประถมศึกษาส่วนใหญ่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 57.143

ตาราง 4.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและสังกัด

| กลุ่มสาระฯ | ปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | | | รวมทั้งหมด | | | |
|-------------------------------------|---|------------|-----------|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | เฉพาะปี 2556 | | | | เฉพาะปี 2558 | | | | ได้รับทั้ง 2 ปี | | | | | | | |
| | มัธยมฯ | | ประถมฯ | | มัธยมฯ | | ประถมฯ | | มัธยมฯ | | ประถมฯ | | มัธยมฯ | | ประถมฯ | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| ภาษาไทย | 14 | 11.765 | 2 | 8.696 | 11 | 13.253 | 6 | 7.143 | 6 | 18.750 | 1 | 4.762 | 31 | 13.248 | 9 | 7.031 |
| คณิตศาสตร์ | 14 | 11.765 | 1 | 4.348 | 18 | 21.687 | 8 | 9.524 | 2 | 6.250 | 1 | 4.762 | 34 | 14.530 | 10 | 7.813 |
| วิทยาศาสตร์ | 21 | 17.647 | 3 | 13.043 | 29 | 34.940 | 8 | 9.524 | 10 | 31.250 | 1 | 4.762 | 60 | 25.641 | 12 | 9.375 |
| สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม | 20 | 16.807 | 2 | 8.696 | 5 | 6.024 | 3 | 3.571 | 1 | 3.125 | 1 | 4.762 | 26 | 11.111 | 6 | 4.688 |
| สุขศึกษาและ พลศึกษา | 5 | 4.202 | 1 | 4.348 | 1 | 1.205 | 2 | 2.381 | 1 | 3.125 | 0 | 0.000 | 7 | 2.991 | 3 | 2.344 |
| ศิลปศึกษา | 5 | 4.202 | 0 | 0.000 | 2 | 2.410 | 1 | 1.190 | 1 | 3.125 | 1 | 4.762 | 8 | 3.419 | 2 | 1.563 |
| การงานอาชีพและ เทคโนโลยี | 17 | 14.286 | 1 | 4.348 | 4 | 4.819 | 5 | 5.952 | 4 | 12.500 | 1 | 4.762 | 25 | 10.684 | 7 | 5.469 |
| ภาษาต่างประเทศ | 23 | 19.328 | 4 | 17.391 | 13 | 15.663 | 9 | 10.714 | 7 | 21.875 | 3 | 14.286 | 43 | 18.376 | 16 | 12.500 |
| สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระ | 0 | 0.000 | 9 | 39.130 | 0 | 0.000 | 42 | 50.000 | 0 | 0.000 | 12 | 57.143 | 0 | 0.000 | 63 | 49.219 |
| รวม | 119 | 100 | 23 | 100 | 83 | 100 | 84 | 100 | 32 | 100 | 21 | 100 | 234 | 100 | 128 | 100 |
| รวมทั้งหมด | 142 | | | | 167 | | | | 53 | | | | 362 | | | |

ตอน 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วยตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเมื่อครูได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงถือว่าเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในตอนนี้แนะนำแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่ามัธยฐาน (Me) ค่าฐานนิยม (Mo) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (SK) ความโด่ง (Ku) พิสัย (Range) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ส่วนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดลวิจัย และส่วนที่สามเป็นผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย รวมถึงนำเสนอผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อนที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 3 กลุ่ม คือ 1) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 2) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และ 3) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี รายละเอียดดังนี้

2.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

2.1.1) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในทุกด้านอยู่ในระดับมากและมีค่าใกล้เคียงกัน (พิสัยของ $M = 3.681 - 3.828$, $SD = 0.431 - 0.524$, $CV = 11.709 - 13.701$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งของตัวแปรพบว่า ในภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีลักษณะเบ้ซ้ายและโด่งกว่าโค้งปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ที่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูทั้ง 3 กลุ่มมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงสูงกว่าค่าเฉลี่ยและข้อมูลมีลักษณะการกระจายที่ค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิด ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงในแต่ละด้านตามการรับรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการสร้างสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีการกระจายต่ำที่สุด (พิสัยของ $M = 3.989 - 4.078$, $SD = 0.539 - 0.570$, $CV = 13.514 - 13.973$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสานเสวนา (พิสัยของ $M = 3.732 - 3.863$, $SD = 0.495 - 0.628$, $CV = 13.250 - 16.244$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งพบว่า ในภาพรวมของแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเบ้เป็นลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่า ครูส่วนใหญ่มีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงสูงกว่าค่าเฉลี่ย ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสานเสวนาของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ที่มีค่าความเบ้เป็นลักษณะเบ้ขวาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความโด่งพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงโด่งกว่าโค้งปกติ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการกระจายที่ค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

ตาราง 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู จำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ตัวแปรปีที่ได้รับ | ระดับ | n | M | Me | Mo | SD | Sk | Ku | Range | CV (%) |
|---|-------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|
| พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.681 | 3.688 | 3.679 | 0.431 | -0.128 | 0.407* | 2.446 | 11.709 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.752 | 3.768 | 3.821 | 0.514 | 0.040 | -0.151 | 2.482 | 13.701 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.828 | 3.911 | 3.929 | 0.524 | -0.673 | 1.981* | 2.875 | 13.694 |
| 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.989 | 4.000 | 4.000 | 0.539 | -0.062 | -0.236 | 2.375 | 13.514 |
| 2558 | มาก | 167 | 4.078 | 4.000 | 3.750 | 0.570 | -0.117 | -0.429 | 2.500 | 13.973 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 4.073 | 4.000 | 4.000 | 0.561 | -0.251 | 0.254 | 2.500 | 13.770 |
| 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.645 | 3.750 | 3.750 | 0.504 | -0.362 | 1.044 | 3.000 | 13.823 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.719 | 3.750 | 3.750 | 0.556 | -0.408 | -0.234 | 2.750 | 14.937 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.743 | 3.750 | 3.750 | 0.605 | -0.928 | 3.074 | 3.500 | 16.168 |
| 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.566 | 3.625 | 3.750 | 0.488 | -0.228 | 0.730 | 2.750 | 13.680 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.635 | 3.625 | 3.625 | 0.582 | -0.178 | 0.077 | 3.125 | 16.002 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.762 | 3.750 | 3.750 | 0.549 | -0.929 | 4.989 | 3.500 | 14.605 |
| 4) ด้านการสานเสวนา | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.732 | 3.750 | 3.750 | 0.495 | 0.006 | 0.034 | 2.750 | 13.250 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.765 | 3.750 | 3.875 | 0.574 | -0.103 | -0.024 | 3.250 | 15.244 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.863 | 4.000 | 4.000 | 0.628 | -0.995 | 2.637 | 3.500 | 16.244 |

| ตัวแปรปีที่ได้รับ | ระดับ | n | M | Me | Mo | SD | Sk | Ku | Range | CV (%) |
|--|-------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | |
| 5) ด้านการสะท้อนคิด | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.631 | 3.625 | 3.500 | 0.557 | -0.253 | 1.132 | 3.250 | 15.348 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.679 | 3.625 | 3.750 | 0.616 | 0.082 | 0.121 | 3.000 | 16.748 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.851 | 4.000 | 4.000 | 0.666 | -0.676 | 0.560 | 3.000 | 17.280 |
| 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.544 | 3.625 | 3.750 | 0.471 | -0.012 | 0.928 | 3.000 | 13.285 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.618 | 3.625 | 3.750 | 0.598 | -0.181 | 0.787 | 3.500 | 16.535 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.667 | 3.750 | 4.125 | 0.598 | -0.665 | 2.091 | 3.500 | 16.318 |
| 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 2556 | มาก | 142 | 3.661 | 3.750 | 3.750 | 0.519 | -0.214 | 0.601 | 3.125 | 14.177 |
| 2558 | มาก | 167 | 3.769 | 3.750 | 4.000 | 0.639 | -0.152 | 0.400 | 3.500 | 16.956 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | มาก | 53 | 3.835 | 4.000 | 3.750 | 0.663 | -1.113 | 2.965 | 3.500 | 17.281 |

หมายเหตุ: ปี 2556: SE of Sk = 0.203, SE of Ku = 0.404, ปี 2558: SE of Sk = 0.188, SE of Ku = 0.374,
ทั้ง 2 ปี: SE of Sk = 0.327, SE of Ku = 0.644

2.1.2) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยวัดจากการเปลี่ยนแปลงของครู ในที่นี้คะแนนหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงถือว่าการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้น เมื่อจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ได้ปฏิบัติพฤติกรรมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีค่าใกล้เคียงกัน (พิสัยของ $M = 4.116 - 4.238$, $SD = 0.450 - 0.493$, $CV = 10.670 - 11.695$) เมื่อพิจารณาผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนและความโด่งของตัวแปรพบว่า ในภาพรวมตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่าความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย กล่าวคือ ครูทั้ง 3 กลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และข้อมูลส่วนใหญ่โด่งกว่าโค้งปกติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับทั้งปี 2556 และปี 2558 ที่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อมูลของครูทั้ง 3 กลุ่มมีการกระจายที่ค่อนข้างไปในลักษณะการกระจายที่ค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมครูทั้ง 3 กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นและเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกทุกด้าน หลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (พิสัยของ $M = 4.210 - 4.370$, $SD = 0.524 - 0.557$, $CV = 12.229 - 12.798$)

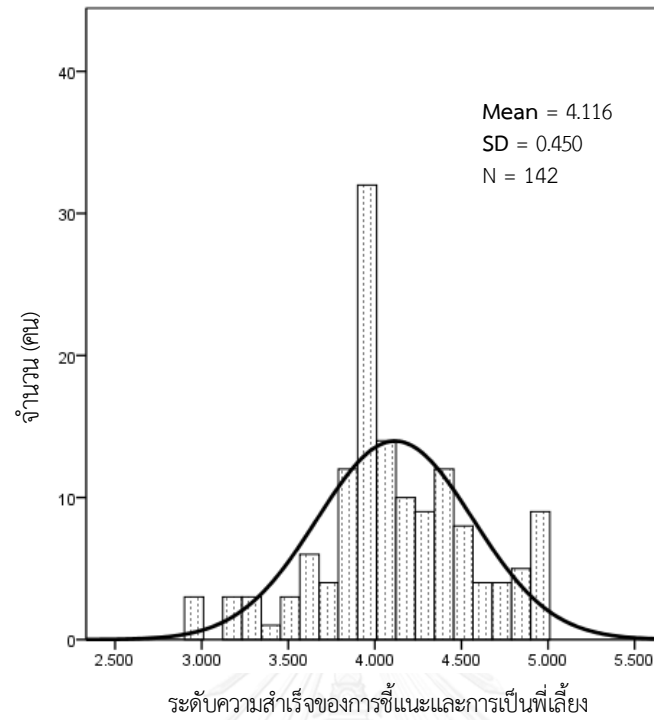
สูงกว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (พิสัยของ $M = 4.145 - 4.209$, $SD = 0.457 - 0.490$, $CV = 11.033 - 11.636$) และการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (พิสัยของ $M = 3.994 - 4.136$, $SD = 0.499 - 0.594$, $CV = 12.054 - 14.433$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและความโค้งของตัวแปรพบว่า ในภาพรวมของตัวบ่งชี้ของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีความแปรปรวนเป็นลักษณะเบ้ซ้าย นั่นแสดงว่า ครูทั้ง 3 กลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงโค้งต่ำกว่าโค้งปกติอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ข้อมูลมีการกระจายที่ค่อนข้างไปในลักษณะการกระจายมาก

ตาราง 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

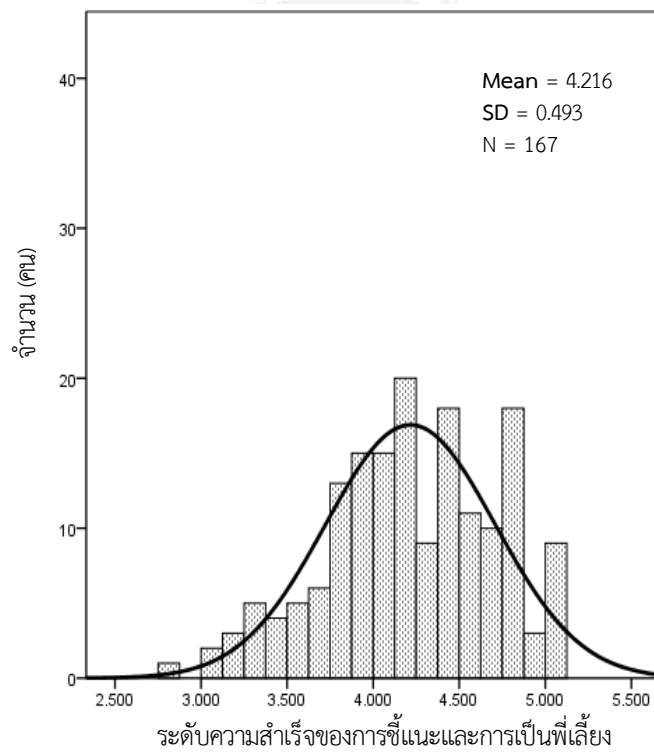
| ตัวแปร/ ปีที่ได้รับ | n | ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | |
|--|-----|--|-------|-------|---------|--------|--------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | ระดับ | M | SD | Sk | Ku | CV (%) | ระดับ | M | SD | Sk | Ku | CV (%) |
| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | | | | |
| 2556 | 142 | ปานกลาง | 3.322 | 0.557 | -0.034 | -0.072 | 16.766 | มาก | 4.116 | 0.450 | -0.071 | 0.145 | 10.942 |
| 2558 | 167 | ปานกลาง | 3.376 | 0.549 | -0.442* | 0.763* | 16.256 | มาก | 4.216 | 0.493 | -0.363 | -0.416 | 11.695 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | 53 | ปานกลาง | 3.249 | 0.590 | -0.490 | 1.002 | 18.170 | มาก | 4.238 | 0.452 | -0.411 | 0.166 | 10.670 |
| 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | | | | | | | | | | | | | |
| 2556 | 142 | ปานกลาง | 3.348 | 0.596 | 0.004 | -0.081 | 17.795 | มาก | 4.145 | 0.457 | 0.014 | -0.061 | 11.033 |
| 2558 | 167 | ปานกลาง | 3.348 | 0.556 | -0.386 | 0.768 | 16.599 | มาก | 4.178 | 0.474 | -0.269 | -0.046 | 11.340 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | 53 | ปานกลาง | 3.224 | 0.636 | -0.026 | 0.701 | 19.723 | มาก | 4.209 | 0.490 | -0.066 | -0.278 | 11.636 |
| 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | | | | | | | | | | | | | |
| 2556 | 142 | ปานกลาง | 3.139 | 0.580 | 0.100 | -0.022 | 18.471 | มาก | 3.994 | 0.505 | -0.256 | 1.180 | 12.651 |
| 2558 | 167 | ปานกลาง | 3.218 | 0.620 | -0.381 | 0.375 | 19.276 | มาก | 4.114 | 0.594 | -0.357 | -0.131 | 14.433 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | 53 | ปานกลาง | 3.098 | 0.631 | -0.013 | -0.008 | 20.351 | มาก | 4.136 | 0.499 | -0.620 | 1.699 | 12.054 |
| 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | | | | | |
| 2556 | 142 | ปานกลาง | 3.480 | 0.688 | 0.027 | -0.203 | 19.762 | มาก | 4.210 | 0.524 | -0.142 | -0.452 | 12.449 |
| 2558 | 167 | มาก | 3.562 | 0.709 | -0.109 | -0.086 | 19.894 | มาก | 4.355 | 0.557 | -0.661 | -0.262 | 12.798 |
| ได้รับทั้ง 2 ปี | 53 | ปานกลาง | 3.425 | 0.747 | -0.632 | 0.127 | 21.795 | มาก | 4.370 | 0.534 | -0.730 | 0.141 | 12.229 |

หมายเหตุ: ปี 2556: SE of Sk = 0.203, SE of Ku = 0.404, ปี 2558: SE of Sk = 0.188, SE of Ku = 0.374,

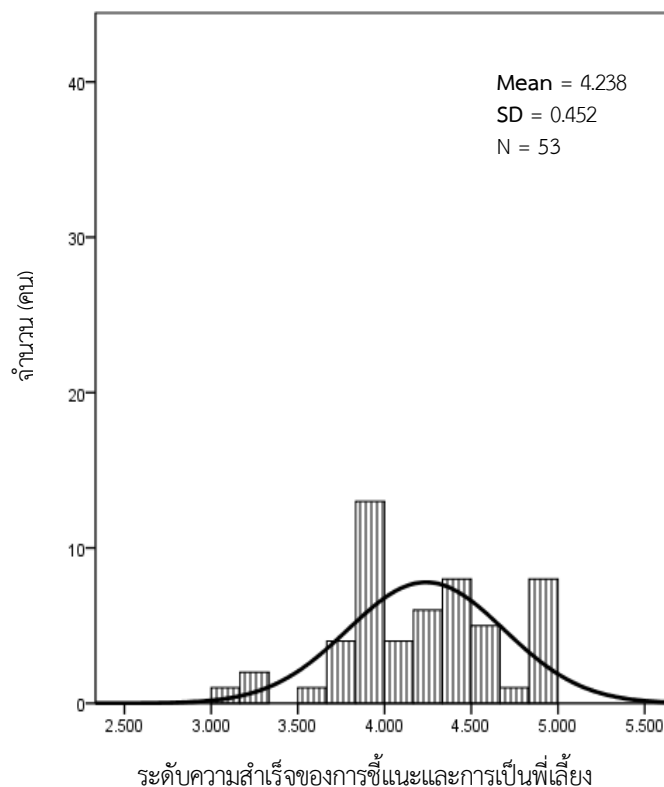
ทั้ง 2 ปี: SE of Sk = 0.327, SE of Ku = 0.644



แผนภาพ 4.1 ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556



แผนภาพ 4.2 ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558



แผนภาพ 4.3 ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

2.2.1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) ในส่วนนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามปี ที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 2) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 และ 3) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับทั้งในปี 2556 และปี 2558 โดยเปรียบเทียบตามภูมิหลังของครูซึ่งจำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์สอน ทั้งนี้ได้จัดการข้อมูลประสบการณ์การสอนของครูด้วยการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นจึงแบ่งกลุ่มประสบการณ์การสอนของครูเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปี 2) 11-20 ปี และ 3) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ดังนี้

ก. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 ที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนที่ศึกษาไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.033, p = 0.967$) โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูในแต่ละขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.029, p = 0.856$) แสดงว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.693, p = 0.071$) เช่นเดียวกัน นั่นแสดงว่าครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตามภูมิหลัง

| ตัวแปร | Test of homogeneity | | ss | df | MS | F | p-value |
|---------------------------------|---------------------|---------|----------|-----|-------|-------|---------|
| | Levene's test | p-value | | | | | |
| ขนาดโรงเรียน | 1.541 | 0.181 | 0.005 | 1 | 0.005 | 0.029 | 0.856 |
| ประสบการณ์การสอน | | | 0.993 | 2 | 0.496 | 2.693 | 0.071 |
| ขนาดโรงเรียน * ประสบการณ์การสอน | | | 0.012 | 2 | 0.006 | 0.033 | 0.967 |
| Error | | | 189.79 | 136 | 0.184 | | |
| Total | | | 1950.619 | 142 | | | |

หมายเหตุ: SS=Sum of Squares, MS= Mean Square, N=142

ข. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2558 ที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนที่ศึกษาไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2558 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.183, p = 0.833$) โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูในแต่ละขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.150, p = 0.699$) แสดงว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.642, p = 0.527$) เช่นเดียวกัน นั่นแสดงว่าครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 จำแนกตามภูมิหลัง

| ตัวแปร | Test of homogeneity | | ss | df | MS | F | p-value |
|---------------------------------|---------------------|---------|----------|-----|-------|-------|---------|
| | Levene's test | p-value | | | | | |
| ขนาดโรงเรียน | 1.998 | 0.082 | 0.040 | 1 | 0.040 | 0.150 | 0.699 |
| ประสบการณ์การสอน | | | 0.347 | 2 | 0.173 | 0.642 | 0.527 |
| ขนาดโรงเรียน * ประสบการณ์การสอน | | | 0.099 | 2 | 0.049 | 0.183 | 0.833 |
| Error | | | 43.444 | 161 | 0.270 | | |
| Total | | | 2394.714 | 167 | | | |

หมายเหตุ: SS=Sum of Squares, MS= Mean Square, N=167

ค. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะทั้ง 2 ปี

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับทั้งปี 2556 และปี 2558 ที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนที่ศึกษา

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.174, p = 0.318$) โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูในแต่ละขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.123, p = 0.084$) แสดงว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันพบว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.358, p = 0.267$) เช่นเดียวกัน นั่นแสดงว่าครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามภูมิหลัง

| ตัวแปร | Test of homogeneity | | ss | df | MS | F | p-value |
|---------------------------------|---------------------|---------|---------|----|-------|-------|---------|
| | Levene's test | p-value | | | | | |
| ขนาดโรงเรียน | 2.386 | 0.052 | 0.804 | 1 | 0.804 | 3.123 | 0.084 |
| ประสบการณ์การสอน | | | 0.699 | 2 | 0.350 | 1.358 | 0.267 |
| ขนาดโรงเรียน * ประสบการณ์การสอน | | | 0.604 | 2 | 0.302 | 1.174 | 0.318 |
| Error | | | 12.094 | 47 | 0.257 | | |
| Total | | | 790.859 | 53 | | | |

หมายเหตุ: SS=Sum of Squares, MS= Mean Square, N=53

2.2.2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิเคราะห์ค่าที่แบบจับคู่ (paired t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (one-way MANOVA) โดยเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การสอน เนื่องจาก คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูโดยทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ครูจะได้มาจากประสบการณ์ในห้องเรียน (Collet, 2015; Guskey, 2002) จึงได้จัดการข้อมูลประสบการณ์การสอนของครูด้วยการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายมากยิ่งขึ้นโดยแบ่งกลุ่มประสบการณ์สอนของครูเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปี 2) 11-20 ปี และ 3) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ในส่วนนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ

1) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 2) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 และ 3) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับทั้งในปี 2556 และปี 2558 รายละเอียดดังนี้

ก. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 พบว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังจากที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของครูในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยครูมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน ($t = 21.962, p = 0.000$) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน ($t = 20.503, p = 0.000$) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($t = 17.728, p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 3.480$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 3.348$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 3.139$) หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.210$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 4.145$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 3.994$) ดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556

| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>df</i> | <i>p</i> |
|--|------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | ก่อน | 3.348 | 0.596 | 21.962 | 141 | 0.000 |
| | หลัง | 4.145 | 0.457 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | ก่อน | 3.139 | 0.580 | 20.503 | 141 | 0.000 |
| | หลัง | 3.994 | 0.505 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | ก่อน | 3.480 | 0.688 | 17.728 | 141 | 0.000 |
| | หลัง | 4.210 | 0.524 | | | |

หมายเหตุ: $p < 0.05, N=142$

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง โดยวิเคราะห์แยกรายตัวบ่งชี้ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ยกเว้นในตัวแปรการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรทั้ง 3 ของครูทั้งสามกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Box's M = 37.128, F = 2957, df_1 = 12, df_2 = 19526.947, p = 0.000$) ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น แต่เนื่องจากสถิติการวิเคราะห์ MANOVA มีความแกร่งมากพอต่อการยินยอมให้ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ได้จึงสามารถที่จะทดสอบข้อมูลที่มีความแปรปรวนต่างกันได้ (Tabachnick & Fidell, 2001) และตัวแปรทั้ง 3 ของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Likelihood Ratio = 0.00, Approx. Chi-Square = 259.102, $df = 5, p = 0.000$) ผลการทดสอบแสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ของครูเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม รายละเอียดดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| ประสบการณ์การสอน | n | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | |
|-----------------------|---|------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--|-------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD |
| น้อยกว่าเท่ากับ 10 ปี | 37 | 4.115 | 0.529 | 4.020 | 0.534 | 4.247 | 0.484 |
| 11-20 ปี | 22 | 4.115 | 0.413 | 4.064 | 0.447 | 4.118 | 0.495 |
| ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป | 83 | 4.166 | 0.438 | 3.964 | 0.510 | 4.218 | 0.551 |
| รวม | 142 | 4.145 | 0.457 | 3.994 | 0.505 | 4.210 | 0.524 |
| หมายเหตุ: | $Box's M = 37.128, F = 2957, df_1 = 12, df_2 = 19526.947, p = 0.00$ Bartlett's test: Likelihood Ratio = 0.00, Approx. Chi-Square = 259.102, $df = 5, p = 0.00$ Levene's test: ตัวแปร 1 $F = 1.750, df_1 = 2, df_2 = 139, p = 0.178$, ตัวแปร 2 $F = 0.188, df_1 = 2, df_2 = 139, p = 0.829$, ตัวแปร 3 $F = 0.421, df_1 = 2, df_2 = 139, p = 0.657$ | | | | | | |

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามภายในกลุ่มพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ของครูแตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นแสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันจะไม่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| | Value | F | Hypothesis df | Error df | p | | |
|-----------------------------------|--|-------------|---------------|----------|-------|-------|---------------------------|
| Pillai's Trace | 0.052 | 1.223 | 6.000 | 276.000 | 0.294 | | |
| Wilks' Lambda | 0.949 | 1.216 | 6.000 | 274.000 | 0.298 | | |
| Hotelling's Trace | 0.053 | 1.209 | 6.000 | 272.000 | 0.302 | | |
| Roy's Largest Root | 0.036 | 1.650 | 3.000 | 138.000 | 0.181 | | |
| Tests of Between-Subjects Effects | | | | | | | |
| Source | ตัวแปรตาม | Type III SS | df | MS | F | p | ผลการเปรียบเทียบ |
| ประสบการณ์การสอน | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 0.090 | 2 | 0.045 | 0.212 | 0.809 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 0.207 | 2 | 0.103 | 0.401 | 0.670 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 0.241 | 2 | 0.120 | 0.434 | 0.648 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| Error | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 29.397 | 139 | 0.211 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 35.792 | 139 | 0.257 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 38.488 | 139 | 0.277 | | | |
| Corrected Total | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 29.487 | 141 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 35.999 | 141 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 38.728 | 141 | | | | |

ข. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 พบว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ก่อนและหลังจากที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของครูในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยครูมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน ($t = 20.547, p = 0.000$) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน ($t = 19.952, p = 0.000$) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($t = 18.137, p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 3.562$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 3.348$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 3.218$) หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.355$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 4.178$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 4.114$) ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>df</i> | <i>p</i> |
|--|------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | ก่อน | 3.348 | 0.556 | 20.547 | 166 | 0.000 |
| | หลัง | 4.178 | 0.474 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | ก่อน | 3.218 | 0.620 | 19.952 | 166 | 0.000 |
| | หลัง | 4.114 | 0.594 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | ก่อน | 3.562 | 0.709 | 18.137 | 166 | 0.000 |
| | หลัง | 4.355 | 0.557 | | | |

หมายเหตุ: $p < 0.05, N=167$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยวิเคราะห์แยกรายตัวบ่งชี้ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ยกเว้นในตัวแปรการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรทั้ง 3 ของครูทั้งสามกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Box's M = 33.487, F = 2695, df 1 = 12, df 2 = 38614.505, p = 0.000$) ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น แต่เนื่องจากสถิติ

การวิเคราะห์ MANOVA มีความแกร่งมากพอต่อการยินยอมให้ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ได้ กล่าวคือ สามารถที่จะทดสอบข้อมูลที่มีความแปรปรวนต่างกันได้ (Tabachnick & Fidell, 2001) และตัวแปรทั้ง 3 ของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Likelihood Ratio = 0.000, Approx. Chi-Square = 322.136, $df = 5$, $p = 0.000$) ผลการทดสอบแสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ของครูเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม รายละเอียดดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| ประสบการณ์การสอน | n | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | |
|---------------------|---|------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--|-------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD |
| น้อยกว่าเท่ากับ10ปี | 93 | 4.194 | 0.460 | 4.159 | 0.536 | 4.297 | 0.556 |
| 11-20 ปี | 30 | 4.121 | 0.551 | 3.938 | 0.623 | 4.400 | 0.613 |
| ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป | 44 | 4.183 | 0.455 | 4.139 | 0.676 | 4.447 | 0.516 |
| รวม | 167 | 4.178 | 0.474 | 4.114 | 0.594 | 4.355 | 0.557 |
| หมายเหตุ: | Box's $M = 33.487$, $F = 2695$, $df_1 = 12$, $df_2 = 38614.505$, $p = 0.00$ Bartlett's test: Likelihood Ratio = 0.00, Approx. Chi-Square = 322.136, $df = 5$, $p = 0.00$ Levene's test: ตัวแปร 1 $F = 0.783$, $df_1 = 2$, $df_2 = 164$, $p = 0.459$, ตัวแปร 2 $F = 1.954$, $df_1 = 2$, $df_2 = 164$, $p = 0.145$, ตัวแปร 3 $F = 0.677$, $df_1 = 2$, $df_2 = 164$, $p = 0.510$ | | | | | | |

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามภายในกลุ่มพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ของครูแตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นแสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันจะไม่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| | Value | F | Hypothesis df | Error df | p |
|--------------------|-------|-------|---------------|----------|-------|
| Pillai's Trace | 0.091 | 2.581 | 6.000 | 326.000 | 0.019 |
| Wilks' Lambda | 0.910 | 2.602 | 6.000 | 324.000 | 0.018 |
| Hotelling's Trace | 0.098 | 2.623 | 6.000 | 322.000 | 0.017 |
| Roy's Largest Root | 0.087 | 4.721 | 3.000 | 163.000 | 0.003 |

| Tests of Between-Subjects Effects | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|-------------|-----|-------|-------|-------|---------------------------|
| Source | ตัวแปรตาม | Type III SS | df | MS | F | p | ผลการเปรียบเทียบ |
| ประสบการณ์สอน | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 0.124 | 2 | 0.062 | 0.273 | 0.762 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 1.149 | 2 | 0.575 | 1.643 | 0.197 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 0.744 | 2 | 0.372 | 1.201 | 0.304 | แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| Error | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 37.144 | 164 | 0.226 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 57.385 | 164 | 0.350 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 50.836 | 164 | 0.310 | | | |
| Corrected Total | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 37.268 | 166 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 58.534 | 166 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 51.580 | 166 | | | | |

ค. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี คือ ได้รับทั้งในปี 2556 และปี 2558 พบว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังจากที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของครูในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยครูมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน ($t = 11.124, p = 0.000$) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน ($t = 11.155, p = 0.000$) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($t = 10.086, p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็น

พี่เลี้ยงครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 3.425$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 3.224$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 3.098$) หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูมีพฤติกรรมในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.370$) สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน ($M = 4.209$) และด้านการทำงานร่วมกัน ($M = 4.136$) ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี

| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | M | SD | t | df | p |
|--|------|-------|-------|--------|----|-------|
| การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | ก่อน | 3.224 | 0.636 | 11.124 | 52 | 0.000 |
| | หลัง | 4.209 | 0.490 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | ก่อน | 3.098 | 0.631 | 11.155 | 52 | 0.000 |
| | หลัง | 4.136 | 0.499 | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | ก่อน | 3.425 | 0.747 | 10.086 | 52 | 0.000 |
| | หลัง | 4.370 | 0.534 | | | |

หมายเหตุ: $p < 0.05$, $N=53$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยวิเคราะห์แยกรายตัวบ่งชี้ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรทั้ง 3 ของครูทั้งสามกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Box's M = 24.410$, $F = 1.803$, $df_1 = 12$, $df_2 = 2973.717$, $p = 0.042$) ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น แต่เนื่องจากสถิติการวิเคราะห์ MANOVA มีความแข็งแกร่งพอต่อการยินยอมให้ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ได้ จึงสามารถที่จะทดสอบข้อมูลที่มีความแปรปรวนต่างกันได้ (Tabachnick & Fidell, 2001) และตัวแปรทั้ง 3 ของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Likelihood Ratio = 0.000, Approx. Chi-Square = 322.136, $df = 5$, $p = 0.000$) ผลการทดสอบแสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามรายละเอียดดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 สถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| ประสบการณ์การสอน | n | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | |
|---------------------|---|------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--|-------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD |
| น้อยกว่าเท่ากับ10ปี | 25 | 4.125 | 0.405 | 4.075 | 0.480 | 4.325 | 0.444 |
| 11-20 ปี | 9 | 4.141 | 0.636 | 3.874 | 0.498 | 4.289 | 0.730 |
| ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป | 19 | 4.351 | 0.511 | 4.340 | 0.466 | 4.467 | 0.556 |
| รวม | 53 | 4.209 | 0.490 | 4.136 | 0.499 | 4.370 | 0.534 |
| หมายเหตุ: | Box's $M = 24.410$, $F = 1.803$, $df_1 = 12$, $df_2 = 2973.717$, $p = 0.042$ Bartlett's test: Likelihood Ratio = 0.00, Approx. Chi-Square = 322.136, $df = 5$, $p = 0.00$ Levene's test: ตัวแปร 1 $F = 2.979$, $df_1 = 2$, $df_2 = 50$, $p = 0.060$, ตัวแปร 2 $F = 0.301$, $df_1 = 2$, $df_2 = 50$, $p = 0.741$, ตัวแปร 3 $F = 2.465$, $df_1 = 2$, $df_2 = 50$, $p = 0.095$ | | | | | | |

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามภายในกลุ่มพบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูแตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกันที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี นั้นแสดงว่าครูประสบการณ์ในการสอนสูงจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทำงานร่วมกับเพื่อนครูมากขึ้น รายละเอียดดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ผลของความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

| | Value | F | Hypothesis df | Error df | p | | |
|-----------------------------------|--|-------------|---------------|----------|-------|-------|--|
| Pillai's Trace | 0.153 | 1.349 | 6.000 | 98.000 | 0.243 | | |
| Wilks' Lambda | 0.850 | 1.350 | 6.000 | 96.000 | 0.243 | | |
| Hotelling's Trace | 0.172 | 1.349 | 6.000 | 94.000 | 0.244 | | |
| Roy's Largest Root | 0.148 | 2.413 | 3.000 | 49.000 | 0.078 | | |
| Tests of Between-Subjects Effects | | | | | | | |
| Source | ตัวแปรตาม | Type III SS | df | MS | F | p | ผลการเปรียบเทียบ |
| ประสบการณ์การสอน | การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | 0.599 | 2 | 0.300 | 1.262 | 0.292 | แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | 1.505 | 2 | 0.752 | 3.295 | 0.045 | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดย ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป > 11-20 ปี |
| | การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 0.287 | 2 | 0.143 | 0.492 | 0.614 | แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ |

| Source | ตัวแปรตาม | Type III SS | df | MS | F | p | ผลการเปรียบเทียบ |
|-----------------|--|-------------|----|-------|---|---|------------------|
| Error | การเปลี่ยนแปลงด้าน การปฏิบัติการสอน | 11.872 | 50 | 0.237 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้าน การทำงานร่วมกัน | 11.419 | 50 | 0.228 | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้าน ความมุ่งมั่นในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน | 14.563 | 50 | 0.291 | | | |
| Corrected Total | การเปลี่ยนแปลงด้าน การปฏิบัติการสอน | 12.471 | 52 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้าน การทำงานร่วมกัน | 12.924 | 52 | | | | |
| | การเปลี่ยนแปลงด้าน ความมุ่งมั่นในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน | 14.849 | 52 | | | | |

2.3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

โมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร มาจากตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) และตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป จึงจะวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มครูทั้ง 3 กลุ่มรวมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรจากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 55 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าตั้งแต่ 0.337 ถึง 0.767 เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกคู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู (BEH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.570 ถึง

0.759 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) กับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.759 รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) กับด้านการสานเสวนา (DI_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.755 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) กับด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.570 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.689 ถึง 0.767 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) โดยมีค่าเท่ากับ 0.767 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) โดยมีค่าเท่ากับ 0.751 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) โดยมีค่าเท่ากับ 0.689 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.401 ดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ตัวบ่งชี้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. RE_BEH | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2. CH_BEH | 0.710* | 1.000 | | | | | | | | |
| 3. EM_BEH | 0.666* | 0.742* | 1.000 | | | | | | | |
| 4. DI_BEH | 0.669* | 0.740* | 0.755* | 1.000 | | | | | | |
| 5. RF_BEH | 0.585* | 0.729* | 0.703* | 0.729* | 1.000 | | | | | |
| 6. PX_BEH | 0.570* | 0.673* | 0.714* | 0.690* | 0.702* | 1.000 | | | | |
| 7. SH_BEH | 0.601* | 0.703* | 0.698* | 0.762* | 0.736* | 0.759* | 1.000 | | | |
| 8. TEA_SUC | 0.489* | 0.461* | 0.502* | 0.457* | 0.459* | 0.479* | 0.477* | 1.000 | | |
| 9. COL_SUC | 0.421* | 0.448* | 0.412* | 0.401* | 0.418* | 0.420* | 0.423* | 0.767* | 1.000 | |
| 10. COM_SUC | 0.459* | 0.407* | 0.378* | 0.389* | 0.337* | 0.397* | 0.428* | 0.751* | 0.689* | 1.000 |
| <i>M</i> | 4.042 | 3.694 | 3.626 | 3.767 | 3.685 | 3.596 | 3.737 | 4.170 | 4.070 | 4.300 |
| <i>SD</i> | 0.557 | 0.544 | 0.544 | 0.553 | 0.604 | 0.552 | 0.600 | 0.469 | 0.549 | 0.545 |

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, $n = 362$

ตอน 3 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 โดยผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแยกนำเสนอตามการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 2) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูในภาพรวมพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎียังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำการปรับโมเดลด้วยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กัน จึงทำให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 23.473 ($p = 0.134$) องศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 และ ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.380 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 จากข้อมูลทั้งหมดสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.636 ถึง 0.861 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) เท่ากับ 0.594 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีค่าเท่ากับ 0.353 ดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ค่าสถิติผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม

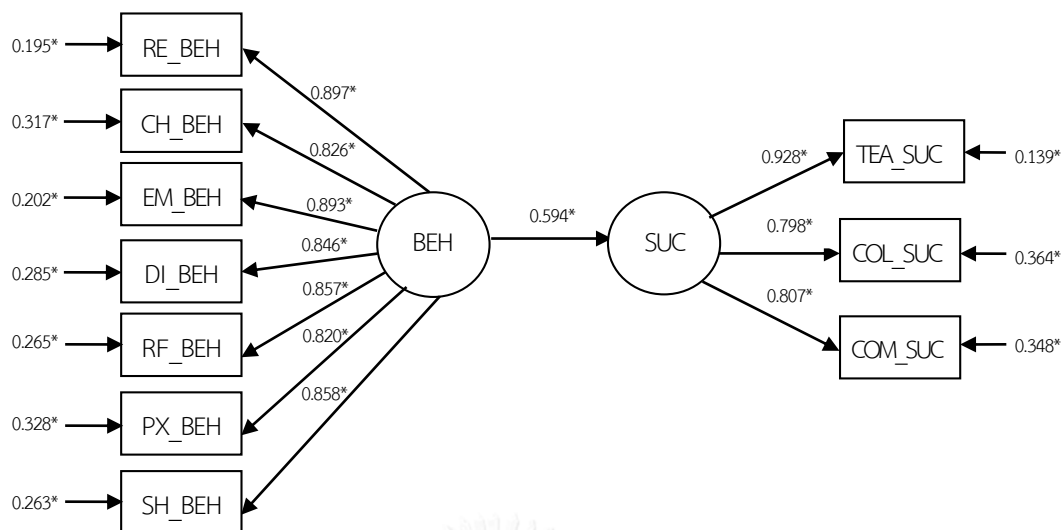
| ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ | SUC | | | | | |
|--|----------------------------------|---------|---------|--------------|----------------------------------|--------|
| | TE | | IE | | DE | |
| BEH | 0.594 (0.053) 0.594 | | - | | 0.594 (0.053) 0.594 | |
| ค่าสถิติ | | | | | | |
| Chi-square = 23.473, df = 17, p-value = 0.134, GFI = 0.987, AGFI = 0.958, RMR = 0.004, RMSEA = 0.033 | | | | | | |
| ตัวแปร ความเที่ยง | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
| | 0.805 | 0.683 | 0.798 | 0.715 | 0.735 | 0.672 |
| ตัวแปร | SH_BEH | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC | | |
| | 0.737 | 0.861 | 0.636 | 0.652 | | |
| สมการโครงสร้างของตัวแปร R square | | | | SUC 0.353 | | |
| เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร | SUC | | | BEH | | |
| SUC | 1.000 | | | | | |
| BEH | 0.594 | | | 1.000 | | |

หมายเหตุ: อธิพจน์รวม (TE) และอธิพจน์ทางตรง (DE) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ทุกค่า

ตัวเลขทึบ คือ ค่าอธิพจน์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สรุปผลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ได้ปฏิบัติในขณะดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา ตามการรับรู้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ถึงร้อยละ 35.300 นั่นสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติในการดำเนินการชี้แนะทั้งในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิด ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น อีกทั้งยังทำให้ครูมีความมุ่งมั่นที่อยากจะพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องอีกด้วย



Chi-square = 23.473, df = 17, $p = 0.134$, RMSEA = 0.033

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพ 4.4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม

3.2 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกัน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple group analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ละเอียดยิ่งขึ้น ซึ่งจะทดสอบระหว่างกลุ่มครูโดยไม่นำข้อมูลของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมาวิเคราะห์ เนื่องจาก ขนาดตัวอย่างไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ ดังนั้นข้อมูลในส่วนนี้จะป็นข้อมูลจากกลุ่มครู 2 กลุ่ม คือ ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 และ 2) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 รายละเอียดดังนี้

3.2.1) ผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

โมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร มาจากตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) และตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ดังนี้

3.2.1.1) ผลของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรจากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 55 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าตั้งแต่ 0.269 ถึง 0.784 เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกคู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู (BEH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.548 ถึง 0.755 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) กับ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.755 รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) กับ ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.747 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) กับ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.698 ถึง 0.784 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) โดยมีค่าเท่ากับ 0.784 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.737 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) กับ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของ

ตัวแปรสังเกตได้ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) กับการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.401 ดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556

| ตัวบ่งชี้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. RE_BEH | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2. CH_BEH | 0.711* | 1.000 | | | | | | | | |
| 3. EM_BEH | 0.646* | 0.737* | 1.000 | | | | | | | |
| 4. DI_BEH | 0.740* | 0.724* | 0.747* | 1.000 | | | | | | |
| 5. RF_BEH | 0.550* | 0.676* | 0.719* | 0.695* | 1.000 | | | | | |
| 6. PX_BEH | 0.576* | 0.617* | 0.654* | 0.686* | 0.657* | 1.000 | | | | |
| 7. SH_BEH | 0.548* | 0.608* | 0.602* | 0.668* | 0.685* | 0.755* | 1.000 | | | |
| 8. TEA_SUC | 0.348* | 0.391* | 0.393* | 0.335* | 0.307* | 0.363* | 0.381* | 1.000 | | |
| 9. COL_SUC | 0.326* | 0.401* | 0.320* | 0.359* | 0.334* | 0.337* | 0.331* | 0.737* | 1.000 | |
| 10. COM_SUC | 0.332* | 0.395* | 0.285* | 0.344* | 0.269* | 0.332* | 0.322* | 0.784* | 0.698* | 1.000 |
| <i>M</i> | 4.078 | 3.719 | 3.635 | 3.765 | 3.679 | 3.618 | 3.769 | 0.830 | 0.896 | 0.793 |
| <i>SD</i> | 0.570 | 0.556 | 0.582 | 0.574 | 0.616 | 0.598 | 0.639 | 0.522 | 0.580 | 0.565 |

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, $n = 142$

3.2.1.2) ผลของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรจากข้อมูลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 55 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าตั้งแต่ 0.367 ถึง 0.800 เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกคู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู (BEH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.594 ถึง 0.797 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) กับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.797 รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) กับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.773 และด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) กับด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) มีค่าเท่ากับ 0.768 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC)

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.696 ถึง 0.800 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.800 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) กับการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.737 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) กับการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) มีค่าเท่ากับ 0.571 ดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558

| ตัวบ่งชี้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. RE_BEH | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2. CH_BEH | 0.768* | 1.000 | | | | | | | | |
| 3. EM_BEH | 0.696* | 0.750* | 1.000 | | | | | | | |
| 4. DI_BEH | 0.651* | 0.725* | 0.759* | 1.000 | | | | | | |
| 5. RF_BEH | 0.606* | 0.732* | 0.692* | 0.733* | 1.000 | | | | | |
| 6. PX_BEH | 0.594* | 0.712* | 0.747* | 0.691* | 0.721* | 1.000 | | | | |
| 7. SH_BEH | 0.654* | 0.740* | 0.747* | 0.797* | 0.758* | 0.773* | 1.000 | | | |
| 8. TEA_SUC | 0.565* | 0.554* | 0.554* | 0.542* | 0.569* | 0.571* | 0.560* | 1.000 | | |
| 9. COL_SUC | 0.419* | 0.485* | 0.421* | 0.397* | 0.466* | 0.461* | 0.448* | 0.800* | 1.000 | |
| 10. COM_SUC | 0.486* | 0.476* | 0.422* | 0.422* | 0.367* | 0.430* | 0.521* | 0.737* | 0.696* | 1.000 |
| <i>M</i> | 4.078 | 3.719 | 3.635 | 3.765 | 3.679 | 3.618 | 3.769 | 4.178 | 4.114 | 4.355 |
| <i>SD</i> | 0.570 | 0.556 | 0.582 | 0.574 | 0.616 | 0.598 | 0.639 | 0.474 | 0.594 | 0.557 |

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, $n = 167$

3.2.2) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple group analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 เพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 โดยมีสมมุติฐานที่ใช้ในการทดสอบประกอบด้วยชุดสมมุติฐาน (family of hypotheses) ที่มีคุณสมบัติเป็นสมมุติฐานสะสม (cumulative hypothesis) จำนวน 4 สมมุติฐาน รายละเอียดดังนี้

(1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (model form)

H_{FORM} : รูปแบบโมเดลไม่แปรเปลี่ยน (ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มเท่ากัน)

(2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (Λ_Y) และสมมุติฐานข้อที่ 1

$H_{FORM \Lambda_Y}$: $\Lambda_Y^{(1)} = \Lambda_Y^{(2)}$

(3) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง (Λ_X) และสมมุติฐานข้อที่ 2

$H_{FORM \Lambda_Y \Lambda_X}$: $\Lambda_Y^{(1)} = \Lambda_Y^{(2)}, \Lambda_X^{(1)} = \Lambda_X^{(2)}$

(4) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ) และสมมุติฐานข้อที่ 3

$H_{FORM \Lambda_Y \Lambda_X \Gamma}$: $\Lambda_Y^{(1)} = \Lambda_Y^{(2)}, \Lambda_X^{(1)} = \Lambda_X^{(2)}, \Gamma^{(1)} = \Gamma^{(2)}$

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ตามสมมุติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น แสดงรายละเอียดดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

| สมมุติฐาน | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | NFI | RFI | RMR | RMSEA |
|---------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| H_{FORM} | 48.599 | 41 | 1.185 | 0.194 | 0.960 | 0.990 | 0.977 | 0.009 | 0.035 |
| $H_{FORM \Lambda_Y}$ | 53.188 | 44 | 1.209 | 0.180 | 0.958 | 0.989 | 0.977 | 0.011 | 0.035 |
| $H_{FORM \Lambda_Y \Lambda_X}$ | 65.492 | 51 | 1.284 | 0.083 | 0.954 | 0.986 | 0.976 | 0.029 | 0.043 |
| $H_{FORM \Lambda_Y \Lambda_X \Gamma}$ | 67.384 | 52 | 1.296 | 0.074 | 0.953 | 0.986 | 0.976 | 0.033 | 0.044 |
| ผลการทดสอบสมมุติฐาน | | | | | | | | | |
| สมมุติฐาน | $\Delta \chi^2$ | Δdf | ค่าวิกฤต | ความหมาย | | | | | |
| 2-1 | 4.589 | 3 | 7.815 | โมเดลไม่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (Λ_Y) ระหว่างปี 56 กับปี 58 | | | | | |

| ผลการทดสอบสมมุติฐาน | | | | |
|---------------------|-----------------|-------------|----------|--|
| สมมุติฐาน | $\Delta \chi^2$ | Δdf | ค่าวิกฤต | ความหมาย |
| 3-2 | 12.304 | 7 | 14.067 | โมเดลไม่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ($\Lambda \times$) ระหว่างปี 56 กับปี 58 |
| 4-3 | 1.892 | 1 | 3.841 | โมเดลไม่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ) ระหว่างปี 56 กับปี 58 |

ในตาราง 4.22 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ในสมมุติฐานข้อที่ 1 คือ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล โดยไม่กำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่า ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานแรก (H_{FORM} : รูปแบบไม่แปรเปลี่ยน) โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.599 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 41 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.194 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดความเป็นปกติ (NFI) เท่ากับ 0.990 ค่าดัชนีวัดระดับความสัมพันธ์ (RFI) เท่ากับ 0.977 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.009 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.035 และ χ^2/df เท่ากับ 1.185 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าค่าสถิติทั้งหมดมีความสอดคล้องกัน โดยค่า p มีค่ามากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมุติฐาน ($p > 0.05$) และค่า GFI, NFI และ RFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และ RMSEA น้อยกว่า 0.05 รวมไปถึงค่าไค-สแควร์สัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 2 นั้นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบของโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการทดสอบโมเดลตามสมมุติฐานข้อที่ 2 (รูปแบบ, ΛY) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (ΛY) และสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยกำหนดให้เมทริกซ์ ΛY มีค่าเท่ากันระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ผลการทดสอบพบว่า ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 53.188$, $df = 44$ $p = 0.180$, GFI = 0.958, NFI = 0.989, RFI = 0.977, RMR = 0.011, RMSEA = 0.035 และ $\chi^2/df = 1.209$ จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าค่าสถิติทั้งหมดมีความสอดคล้องกัน โดยค่า GFI, NFI และ RFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และ RMSEA น้อยกว่า 0.05 รวมถึงค่าไค-สแควร์สัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบ

ความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างสมมุติฐานข้อที่ 2 และสมมุติฐานข้อที่ 1 มีค่าเท่ากับ 4.589 ที่ผลต่าง df เท่ากับ 3 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไค-สแควร์จากตารางที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.815 แสดงให้เห็นว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (ΛY) ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ไม่มีความแปรเปลี่ยนหรือมีค่าเท่ากันนั่นเอง

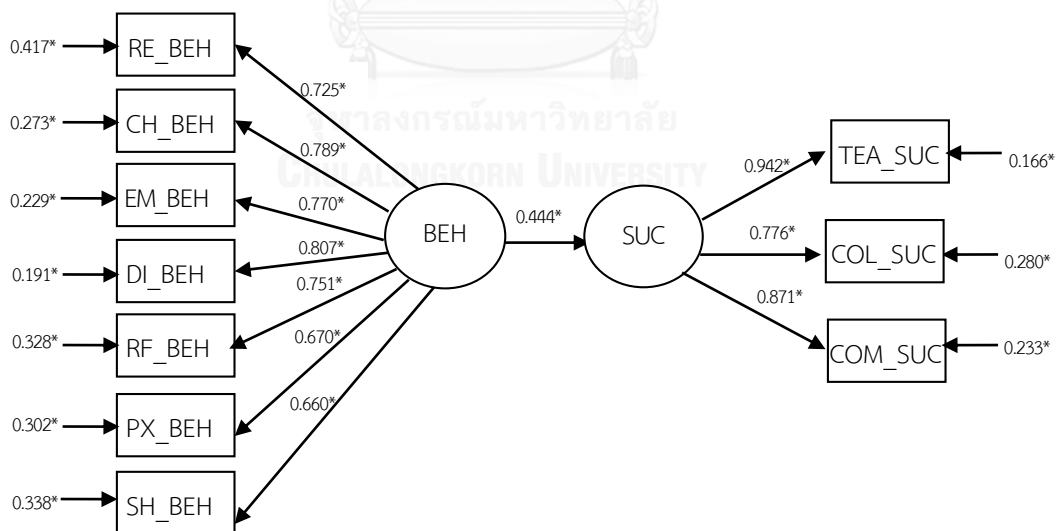
ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 (รูปแบบ, $\Lambda Y, \Lambda X$) ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง (ΛX) และสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยกำหนดให้เมทริกซ์ ΛX มีค่าเท่ากันระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2558 ผลการทดสอบพบว่า ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 65.492$, $df = 51$, $p = 0.083$ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 (GFI = 0.954, NFI = 0.986, RFI = 0.976) และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (RMR = 0.029) รวมถึงค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 (RMSEA = 0.043) และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.284$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างสมมุติฐานข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 2 มีค่าเท่ากับ 12.304 ที่ผลต่าง df เท่ากับ 7 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไค-สแควร์จากตารางที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 14.067 แสดงให้เห็นว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง (ΛX) ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ไม่มีความแปรเปลี่ยนหรือมีค่าเท่ากันนั่นเอง

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 (รูปแบบ, $\Lambda Y, \Lambda X, \Gamma$) ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ) และสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยกำหนดให้เมทริกซ์ Γ มีค่าเท่ากันระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงปี 2558 ผลการทดสอบพบว่า ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 4 โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 67.384$, $df = 52$, $p = 0.074$ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 (GFI = 0.953, NFI = 0.986, RFI = 0.976) และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (RMR = 0.033) รวมถึงค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 (RMSEA = 0.044) และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.296$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างสมมุติฐานข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 3 มีค่าเท่ากับ 1.892 ที่ผลต่าง df เท่ากับ 1 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไค-สแควร์จากตารางที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 แสดงให้เห็นว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

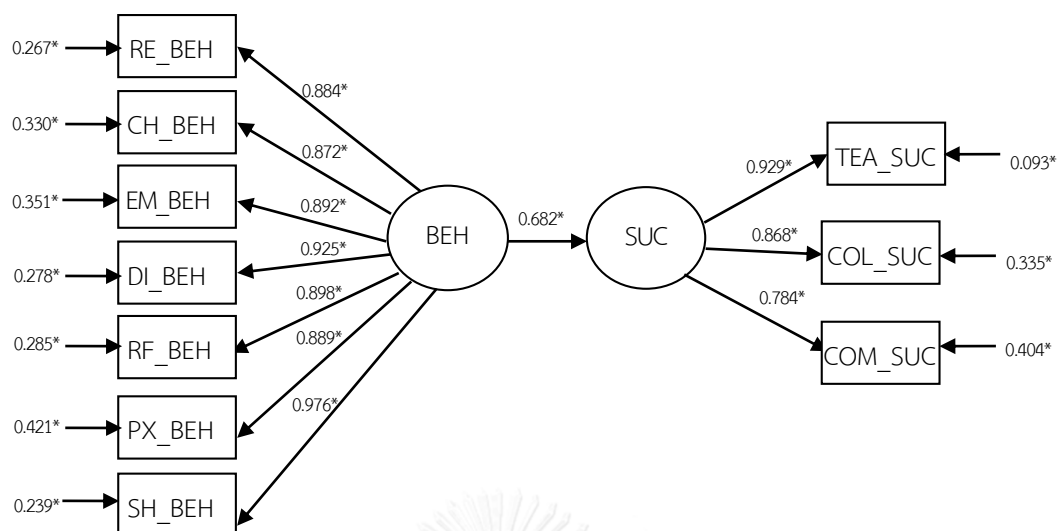
หมายความว่า ค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ) ของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ไม่มีความแปรเปลี่ยนหรือมีค่าเท่ากันนั่นเอง

สรุปผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และไม่มี ความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (ΛY) พารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (ΛX) และพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล จะนำเสนอเฉพาะโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด คือ โมเดลที่ไม่มีเงื่อนไขกำหนดให้พารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระหว่างครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีค่าเท่ากันระหว่าง 2 กลุ่มปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ปี 2556 และปี 2558 (มีค่า χ^2/df ต่ำที่สุด เท่ากับ 1.185) แสดงดังแผนภาพ 4.5 และแผนภาพ 4.6



แผนภาพ 4.5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556



แผนภาพ 4.6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มพหุของครูระหว่างปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 4.22

เมื่อพิจารณาตาราง 4.22 ที่แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุดคือ โมเดลสมมุติฐานข้อที่ 1 นั่นคือ โมเดลที่มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ซึ่งมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.599 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 41 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.194 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดความเป็นปกติ (NFI) เท่ากับ 0.990 ค่าดัชนีวัดระดับความสัมพันธ์ (RFI) เท่ากับ 0.977 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.009 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.035 และ χ^2/df เท่ากับ 1.185 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าค่าสถิติทั้งหมดมีความสอดคล้องกัน โดยค่า p มีค่ามากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมุติฐาน ($p > 0.05$) และค่า GFI, NFI และ RFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และ RMSEA น้อยกว่า 0.05 รวมไปถึงค่าไค-สแควร์สัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 2 นั้นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง คือ ตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ($R^2 = 0.432$) มีค่าสูงกว่ากลุ่มครู

ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ($R^2 = 0.217$) แสดงว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ได้ร้อยละ 43.200 และ 21.700 ตามลำดับ โดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูทั้ง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงสูงสุดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านการสานเสวนา (DI_BEH) มีค่าความเที่ยงสูงสุด ทั้งในกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงสูงสุดของตัวแปรภายในสังเกตได้ ในแต่ละกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) มีค่าความเที่ยงสูงสุด ทั้งในกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 และกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกันพบว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของกลุ่มครูทั้ง 2 กลุ่มเป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก) นั่นแสดงว่าถ้าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีขนาดเพิ่มมากขึ้น ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก็จะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีขนาดลดต่ำลง ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก็จะมีขนาดลดลงด้วยเช่นกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 มีค่าเท่ากับ 0.465 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 มีค่าเท่ากับ 0.658

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปีที่แตกต่างกันพบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) รองลงมา คือ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) ด้านการสร้างสัมพันธ์ (RE_BEH) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) ในขณะที่โมเดลโมเดลความสำเร็จของ

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH) รองลงมา คือ ด้านการสานเสวนา (DI_BEH) ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH) ด้านการสร้างสัมพันธ์ (RE_BEH) และ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH) ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) และการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) ในขณะที่โมเดลโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) (ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโมเดลของกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC) และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ค่าสถิติผลการตรวจสอบแยกค่าอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มพหุของครู จำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | ปี 2556 | | | | | | ปี 2558 | | | | | |
|---|----------------------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|--------|----------------------------------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | ตัวแปรผล | | | | | | ตัวแปรเหตุ | | | | | |
| | SUC | | | SUC | | | SUC | | | SUC | | |
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| BEH | 0.499 (0.101) 0.444 | - | 0.499 (0.101) 0.444 | 0.766 (0.103) 0.682 | - | 0.766 (0.103) 0.682 | | | | | | |
| ค่าสถิติ | | | | | | | | | | | | |
| Chi-square = 48.599, df = 41, p-value = 0.194, GFI = 0.960, AGFI = 0., RMR = 0.009, RMSEA = 0.035 | | | | | | | | | | | | |
| ตัวแปร | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
| ความเที่ยง | 0.558 | 0.695 | 0.722 | 0.774 | 0.632 | 0.597 | 0.746 | 0.697 | 0.695 | 0.755 | 0.739 | 0.652 |
| ตัวแปร | SH_BEH | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC | | | | | | | | |
| ความเที่ยง | 0.563 | 0.830 | 0.662 | 0.748 | 0.800 | 0.909 | 0.708 | 0.621 | | | | |
| สมการโครงสร้างของตัวแปร | SUC | | | | | | SUC | | | | | |
| R square | 0.217 | | | | | | 0.432 | | | | | |
| เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | SUC | | BEH | | | | SUC | | BEH | | | |
| SUC | 1.000 | | | | | 1.000 | | | | | | |
| BEH | 0.465 | 1.000 | | | | | 0.658 | | | | | |

ตอน 4 การถอดบทเรียนจากกรณีศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นสาระสำคัญของการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการคัดเลือกกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี (best practice) โดยใช้วิธีการถอดบทเรียน (lesson learned) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีประเด็นดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐาน บริบทของโรงเรียน
- 2) การดำเนินการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงภายในโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.1) นโยบายการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 2.2) กลุ่มดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 2.2.1) ฝ่ายประสาน 1: โรงเรียน
 - 2.2.2) ฝ่ายประสาน 2: เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2.3) ฝ่ายประสาน 3: มหาวิทยาลัย
 - 2.3) กระบวนการดำเนินงานและแนวปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 2.3.1) การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 2.3.2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการดำเนินงานแบบวงจร ประกอบด้วย 3 วงจร คือ วงจร 1 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน วงจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติงานในระหว่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา และการปฏิบัติงานภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา (การขยายผล) ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและครู (2) การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู (3) การปฏิบัติงานระหว่างครู-เพื่อนครู และวงจร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ
 - 2.3.3) ขั้นตอนหลังการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 3) ผลที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 4) ปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 5) องค์กรความรู้และบทเรียนที่เรียนรู้
- 6) การสังเคราะห์องค์ความรู้จากการถอดบทเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการถอดบทเรียนของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากกรณีศึกษาจะนำเสนอตามประเด็นที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนนครณศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 (จังหวัดนครสวรรค์-อุทัยธานี) เป็นโรงเรียนประจำจังหวัด เปิดสอนแบบสหศึกษา อยู่ในเขตอำเภอเมือง สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองและชนบท ทั้งนี้ที่ตั้งของโรงเรียนติดถนนสายหลักที่จะเข้าตัวเมืองอุทัยธานี ห่างจากสถานที่ราชการต่าง ๆ เช่น ที่ว่าการอำเภอเมืองอุทัยธานี สำนักงานเทศบาลอุทัยธานี สถานีตำรวจภูธรอุทัยธานี

สภาพของชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองและชนบท มีบ้านเรือนของประชาชนรอบข้างบริเวณโรงเรียน และมีร้านอาหารติดโรงเรียนทั้งฝั่งข้างโรงเรียน และฝั่งตรงข้ามโรงเรียน บริเวณหน้าโรงเรียนมีสะพานลอย และมีตำรวจจราจรคอยให้สัญญาณรถในช่วงก่อนนักเรียนเข้าแถว จากการสังเกตพบว่านักเรียนส่วนหนึ่งจะมารับประทานอาหารเข้าก่อนที่จะเข้าโรงเรียน ทั้งนี้บริเวณด้านข้างโรงเรียนประมาณ 200 เมตรเป็นจุดจอดรถโดยสารประจำทาง นักเรียนบางส่วนมาโรงเรียนด้วยวิธีการนั่งรถประจำทางมาโรงเรียน และนักเรียนบางส่วนมีผู้ปกครองคอยรับ-ส่ง ทั้งนี้สังเกตพบว่าบริเวณพื้นที่ดังกล่าวมีรถโดยสารอื่น ๆ เช่น รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง รถโดยสารประจำทางภายในจังหวัด (รถสองแถว) คอนข้างน้อย ผู้ที่อยู่อาศัยบริเวณนี้นิยมใช้รถส่วนตัวเพื่อเดินทาง

ลักษณะการบริหารของโรงเรียนนครณศึกษาพบว่า โรงเรียนมีระบบการบริหารโรงเรียนที่มีการจัดสรรหน้าที่ให้แต่ละบุคคลอย่างชัดเจนซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการบริหารโรงเรียนโดยผู้อำนวยการโรงเรียน มีระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และรองผู้อำนวยการโรงเรียนตำแหน่งละ 1 คน แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 4 แผนงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยให้ครูมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการบริหารโรงเรียน และมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ของโรงเรียน “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมักมีทักษะการเรียนรู้วิถีเรียน และการวางแผนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล” และมีพันธกิจและเป้าประสงค์สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร พัฒนาการกระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) จัดการศึกษาโดยใช้หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐาน สามารถวางแผนชีวิตให้ตนเองได้ 2) ด้านนักเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเองและมีทักษะการเรียนรู้วิถีเรียน 3) ด้านครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัย และทักษะพิสัย รวมถึงการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ส่งเสริมการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ 4) ด้านโรงเรียน พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่ระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโรงเรียน ส่งเสริมการแข่งขันทักษะ

ทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในรวมถึงภาคีเครือข่าย ให้มีความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างกัลยาณมิตร 5) ด้านชุมชน สถานศึกษาและชุมชน มีความพร้อมต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สภาพการจัดการเรียนการสอนพบว่า โรงเรียนกรณีศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและดำเนินการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของนักเรียนในท้องถิ่น โดยในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดำเนินการสอนแบ่งประเภทห้องเรียนเป็น 2 ประเภท คือ ห้องเรียนปกติ และห้องเรียนพิเศษ (Mini English Program: MEP และวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) ส่วนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ดำเนินการสอนแบ่งประเภทห้องเรียนเป็น 2 ประเภท คือ ห้องเรียนปกติ และห้องเรียนพิเศษ (GIFTED วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์, GIFTED ภาษา, วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ), ปวช. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมการเกษตร) และปวช. (ศิลปทัศนกรรม)) โดยยึดหลัก ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการประกอบอาชีพ และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจ มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและทักษะชีวิตสอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนเก่ง เป็นคนดีมีคุณธรรม และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

- 1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียนในเขตพื้นที่การบริการ
- 2) กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี-ยุวกาชาด และกิจกรรมชุมนุม ได้แก่ ชุมนุมเพชรภาษา ชุมนุมภาษาพาเพลิน ชุมนุมภาษาศิลป์ ชุมนุมยุวบรรณารักษ์ ชุมนุมอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ชุมนุมฟิสิกส์ ชุมนุมชีววิทยา ชุมนุมดนตรีสากล และชุมนุมดาราศาสตร์

2. การดำเนินการการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงภายในโรงเรียน

2.1) นโยบายการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

นโยบายของรัฐบาลและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพผู้เรียนโดยเล็งเห็นว่าคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพครู จึงริเริ่มโครงการพัฒนาครู ที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลาย ด้วยมุ่งหวังว่าให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม โดยใช้กระบวนการการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการผลิตและพัฒนาครูเพื่อร่วมกันเป็นคู่พัฒนา จัดพัฒนาโดยเน้นรูปแบบการพัฒนา บนฐานของโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (on the job training) กล่าวคือ ผู้ดำเนินการพัฒนาครู จะต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน และขณะที่ครูปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อลดปัญหา

การดึงครูออกจากห้องเรียน และลดปัญหาการเพิ่มภาระงานให้กับครู มุ่งส่งเสริมจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ (literacy) การรู้เรื่องจำนวน (numeracy) และความสามารถในการให้เหตุผล (reasoning ability)

สำหรับโรงเรียนกรณีศึกษาเข้ารับการพัฒนาจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงปี 2556-2557 และถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปฏิบัติตามแนวทางของโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับของคณะทำงานทั้งในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 และคณะทำงานจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครู และเสริมสร้างกระบวนการทำงานของครูด้วยวิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องหลังจากโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นและยุติแล้ว กล่าวคือ หลังจากที่โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้วผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการขยายผลต่อเนื่องไปสู่ระดับโรงเรียนให้ครอบคลุมครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมอบหมายซึ่งเป็นการกระจายอำนาจและบทบาทของการเป็นผู้นำให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นแกนนำ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ขยายผลต่อเนื่องและใช้วิธีการดังกล่าว ทำให้มีจำนวนคู่บัดดี้ระหว่างเพื่อนครูเพิ่มขึ้น 1-2 คู่ และยังได้นำวิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้สำหรับพัฒนานิสิตนักศึกษาฝึกสอน รวมถึงขยายผลไปสู่นักเรียน โดยให้ครูปรับเปลี่ยนบทบาทในการดำเนินการสอนจากครูที่สอนแล้วบอกคำตอบมาเป็นบทบาทของผู้ชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะและกระบวนการคิดเพิ่มขึ้น

2.2) กลุ่มดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

การดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงภายใต้แนวทางการดำเนินงานของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดวิธีการและบทบาทสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานไว้ โดยเรียกว่า “พลัง 3 ประสาน” กล่าวคือ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานจะมาจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ โรงเรียน (ผู้บริหารโรงเรียน และครู) เขตพื้นที่การศึกษา (ศึกษานิเทศก์) และมหาวิทยาลัย (ผู้เชี่ยวชาญภายนอก/อาจารย์มหาวิทยาลัย/นักการศึกษา) เป็นการสร้างความร่วมมือให้เกิดพลังขับเคลื่อนเพื่อผู้เรียน แต่ละฝ่ายจะมีบทบาทในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการถอดบทเรียนจึงได้คัดเลือกกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่ายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำเสนอข้อมูลและรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

2.2.1) ฝ่ายประสาน 1: โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูจำนวน 2 คน (คู่บัดดี้)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกรณศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศชาย จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีระดับวิทยฐานะ คือ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี 2555

ครูวิทยาศาสตร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นครูสอนในวิชาวิทยาศาสตร์และเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพศหญิง อายุ 48 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์การสอนมากกว่า 26 ปี

ครูพระพุทธศาสนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นครูสอนในวิชาพระพุทธศาสนาและเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพศหญิง อายุ 59 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์การสอนมากกว่า 26 ปี

2.2.2) ฝ่ายประสาน 2: เขตพื้นที่การศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ศึกษาานิเทศก์จำนวน 1 คน

ศึกษาานิเทศก์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศชาย อายุ 61 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนาสังคม ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต ดำรงตำแหน่งศึกษาานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 42 (จังหวัดนครสวรรค์-อุทัยธานี) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา มีระดับวิทยฐานะศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงานด้านการนิเทศมากกว่า 20 ปี ได้รับรางวัลศึกษาานิเทศก์ดีเด่น กรมสามัญการศึกษาประจำปี 2539 รางวัลศึกษาานิเทศก์ดีเด่น ด้านการนิเทศประจำปี 2541 รางวัลศึกษาานิเทศก์ดีเด่นด้านการวิจัยประจำปี 2541 และรางวัลเข็มครุสุคติประจำปี 2544

2.2.3) ฝ่ายประสาน 3: มหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน

อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบศูนย์พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์มหาวิทยาลัย 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มดำเนินการภายใต้ “พลัง 3 ประสาน” นั้นเป็นการร่วมมือรวมพลังระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา **ชั้นประสานที่หนึ่ง คือ โรงเรียน** บนพื้นฐานที่ว่าบุคคลที่สำคัญที่สุด คือ **ครู** ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนานักเรียนในโรงเรียน โดยมี **ผู้บริหารโรงเรียน** ที่เป็นผู้บุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับครู อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งจะรวมกันเป็นองค์ประกอบในชั้นประสานที่หนึ่ง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ รวมไปถึงหากผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพสามารถดึงผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา ผู้เรียนจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดียิ่งขึ้น แต่ในทางปฏิบัติอาจมีหลากหลายปัจจัยที่ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ เนื่องด้วยเพราะศักยภาพการของโรงเรียนประกอบกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนด้วย **ชั้นประสานที่สอง คือ เขตพื้นที่การศึกษา** โดยในชั้นประสานนี้เป็นการประสานกับฝ่ายที่ร่วมสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) กับ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ โดยศึกษาพิเศษเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่เข้าไปทำหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และงานวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้ในชั้นประสานสองขั้นแรกนั้นเป็นการร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่า ทั้งโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเจ้าของบ้านที่ทำหน้าที่ปกครองและดูแลผู้อาศัยในบ้าน เช่น ครู นักเรียนให้เป็นไปอย่างปกติสุข แต่ด้วยวิธีการทำงานที่จะช่วยทำให้ครูและผู้เรียนสามารถอยู่ภายในรั้วบ้านได้อย่างมีความสุขนั้นมีหลากหลายวิธีการ ดังนั้นจึงจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลนอกบ้านที่จะคอยช่วยส่งเสริมและแนะนำ จึงทำให้เกิดความร่วมมือใน **ชั้นประสานที่สาม คือ นักวิชาการ** ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ห่างไกลจากความสัมพันธ์มากที่สุด แต่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านวิชาการ ทฤษฎี พื้นฐานองค์ความรู้ เพราะฉะนั้นหน้าที่ของนักวิชาการคือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงการทำงานของ 3 ประสานนี้ ทั้งนี้เมื่อเกิดการทำงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาได้และจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

“ผู้เกี่ยวข้อง 3 ประสาน โดยเป้าหมายของโครงการคือ ต้องการให้นักเรียนเกิดการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับนักเรียน ... **ชั้นประสานที่หนึ่ง** คือ โรงเรียนบนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดคือครู โดยมีผู้บริหารซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาครูและสนับสนุนการทำงานของครู... รวมไปถึงหากโรงเรียนมีศักยภาพนำผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องได้ด้วย แต่ในทางปฏิบัติแล้วพบว่าชั้นประสานนี้ไปถึงชุมชนและผู้ปกครองน้อย เพราะศักยภาพการของโรงเรียน ประกอบกับสิ่งแวดล้อมทาง

กายภาพของชุมชนด้วย...**ชั้นประสานที่สอง** มุมมองการสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน ได้แก่ สพบ. กับ สพม. ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตฯ ศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง...**ชั้นประสานที่สาม** นักวิชาการ ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ห่างไกลจากความสัมพันธ์มากที่สุด แต่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านวิชาการ ทฤษฎี พื้นฐานองค์ความรู้ เพราะฉะนั้นหน้าที่ของนักวิชาการ คือ การเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง...หากเกิดการทำงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่จะให้นักเรียนเกิดการพัฒนาได้”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...สถาบันการศึกษาเนี่ยจะ *contact* กับเขตฯ แล้วเขตฯจะเป็นตัวประสานกับโรงเรียนเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษา เขตฯ และโรงเรียน...หลักการคือ จะไปพัฒนาเขตฯ เพื่อวันนึงเขตฯ เขาจะไปพัฒนาโรงเรียนได้ มันก็จะเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

2.3) กระบวนการดำเนินงานและแนวปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ในการดำเนินการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนับว่าเป็นการปรับวิธีการทำงานและเปลี่ยนวิธีคิดของครู โดยคำนึงถึงผู้เรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งโรงเรียนกรณีศึกษาเป็นโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงมีกระบวนการดำเนินงานและแนวปฏิบัติที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น ๆ ในส่วนนี้จะนำเสนอกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงขั้นตอนสุดท้าย โดยนำเสนอในภาพของมหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานเข้าไปพัฒนา เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

2.3.1) การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ในการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการตั้งแต่การคัดเลือกครู การวางแผนงาน การออกแบบกิจกรรมนั้นพบว่า ขั้นตอนการคัดเลือกครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับการดำเนินการ เนื่องจากหากผู้เข้าร่วมไม่ยินยอมหรือไม่เต็มใจที่จะดำเนินกิจกรรม อาจทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการพัฒนานั้นทางผู้เชี่ยวชาญภายนอกจากมหาวิทยาลัยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือก แต่เป็นบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบซึ่งทางศึกษานิเทศก์จะให้โรงเรียนอาสาสมัครเข้าร่วมการพัฒนาตามความสมัครใจ

ดังนั้นโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมพัฒนาเป็นไปตามความยินยอมและความสมัครใจของผู้บริหารโรงเรียนจึงทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนา

“โครงการนี้เป็นโครงการที่หน่วยรับการอบรมเป็นคนเลือก เช่น เขตพื้นที่ที่เขาเป็นคนเลือกสถาบันการศึกษาที่จะไปให้การอบรม เขาเป็นคนเลือกเพราะฉะนั้นในขั้นตอนที่จะให้เขาอบรมมันก็ไม่ยากเพราะเขาเป็นคนเลือกเราเอง...คนที่เข้ามาเป็นแบบอาสาสมัคร เพราะไม่ได้เกณฑ์ทั้งโรงเรียน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...โดยการเริ่ม...เริ่มจากการอาสาสมัคร (volunteer) จากผู้บริหารของโรงเรียนที่มีความสนใจในโครงการนี้ อาจารย์เห็นว่าหากเราไปบังคับให้โรงเรียนเข้าร่วมก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผู้บริหารให้ความสนใจเข้าร่วม 16 โรงเรียน...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่จะคัดเลือกครูเข้าร่วมพัฒนา โดยผู้บริหารโรงเรียนได้คัดเลือกครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระเข้าร่วมพัฒนา เพื่อให้ครูเหล่านั้นนำความรู้มาถ่ายทอดและช่วยพัฒนาเพื่อนครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน ซึ่งในประเด็นดังกล่าวมีข้อสังเกตที่ว่าครูที่เข้าร่วมพัฒนาอาจได้รับคัดเลือกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อาจมีครูส่วนหนึ่งที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนาด้วยตนเองแต่จำเป็นต้องเข้าร่วมในลักษณะที่เป็นคำสั่งจากผู้บริหาร หรืออาจมีครูที่มีความต้องการที่จะเข้าร่วมพัฒนาแต่ไม่ได้รับคัดเลือก เพราะฉะนั้นการคัดเลือกครูเข้าพัฒนานับว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่สุดที่จะส่งเสริมครูในโรงเรียนได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

“ผอ. คัดเลือกหัวหน้ากลุ่มสาระฯ เข้าไปก่อน แล้วนำมาถ่ายทอดอีกทีนึง หลังจากนั้นจึงจับคู่ข้ามกลุ่มสาระ...”

(ครูวิทยาศาสตร์ 1, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

“...นับว่า “ผู้บริหาร” เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำให้โครงการ coaching นั้นสามารถสำเร็จได้...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

“...ตอนที่ผู้บริหารจะไปกำหนดว่าครูคนไหนจะมาบ้างเนี่ยมันก็ไม่รู้ว่าได้มายังไง แต่ตอนที่เขามาเราก็จะสร้างความรู้ความเข้าใจกับเขา...ส่วนใหญ่ครูเขาก็...อาจารย์ก็ไม่รู้ว่าเขาสมัครใจหรือเปล่า เพราะกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่โรงเรียนเขาจะไปเลือกเขามา แต่พอเวลาที่เขาเข้ามาแล้วเนี่ย เขาก็มีความเต็มใจ...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

ด้านการวางแผนงานโดยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยพัฒนาได้เริ่มจากการประชุมระหว่างทีมผู้ชี้แนะเพื่อแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน หลังจากนั้นจึงดำเนินการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความต้องการของครูโดยพิจารณาจากเอกสารที่เขตพื้นที่การศึกษาส่งมอบให้ แต่เมื่อหน่วยพัฒนาได้ลงพื้นที่ด้วยตนเองปรากฏว่าข้อมูลบางส่วนที่ได้รับจากเขตพื้นที่การศึกษาอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของครู ดังนั้นหน่วยพัฒนาจึงได้สำรวจความต้องการของครูด้วยตนเองก่อนจะวางแผนการพัฒนาครู เพื่อให้รู้ว่าครูที่เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความต้องการอยากจะทำพัฒนาตนเองในด้านใด

“...การอบรมโค้ชก่อน คือมันก็ไม่ถึงกับว่าอบรม เราเรียกว่ามา**ประชุมแล้วก็สร้างความเข้าใจกันมากกว่าว่าโครงการนี้มันคืออะไร ใครสะดวกไปวันไหนบ้าง ใครจะอยู่โรงเรียนไหน** ซึ่งเรามีการประชุมกันเยอะมาก จุดเน้นหลักของการประชุมคือ **สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ คือให้สื่อสารกันว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร...**”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...อ่านจากเอกสารที่ทางเขตพื้นที่ส่งมาให้เรา เมื่อลงไปที่พบว่าข้อมูลของเขตฯ อาจไม่ตรงกับของโรงเรียนจริง ๆ เราก็เลยใช้การสำรวจ *needs assessment* แล้วก็ตรวจสอบข้อมูลสามเส้า...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

ด้านการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูนั้นตั้งอยู่บนฐานของจุดเน้นที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดไว้ โดยจะนำจุดเน้นดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้ครอบคลุม โดยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้นำหลักการและแนวคิดของการศึกษาบทเรียน (lesson study) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เข้ามาใช้ร่วมกับกระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เนื่องจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม จึงนำการศึกษาบทเรียนเข้ามาใช้

เป็นกระบวนการให้กลายเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้นำกระบวนการอื่น ๆ ที่สอดคล้อง และสามารถนำมาใช้ร่วมกับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงได้ เช่น จิตตปัญญาศึกษา การสืบสอบแบบ ซึ้นชม (AI) ผสมผสานกับการชี้แนะทางออนไลน์ คือ การชี้แนะแบบทางไกล และการให้ครูศึกษา ด้วยตนเองผ่านคู่มือ ทำให้เกิดระบบการดำเนินการที่เรียกว่า CU-CMS (CU- coaching and mentoring system) ด้วยวิธีการทำงานที่ผสานหลากหลายวิธีการจึงทำให้การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างจากหน่วยพัฒนาอื่น ๆ

“...เราก็จะเอา TOR ของ สพฐ. เนี่ยซึ่งเขาก็เป็นแนวเดียวกันทั้งประเทศ แล้วเราก็เอามาถอดรหัสว่าเน้นอะไรบ้าง ซึ่งเขาก็มี 4 จุดเน้น Numeracy Literacy Reasoning แล้วก็ 5steps แล้วเราก็มากำหนดว่าจะทำให้นักเรียนเกิดคุณภาพใน 4 เรื่องนี้ยังไง...เราก็เอา lesson study เข้ามา กับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)... กระบวนการนี้เราเป็นคนให้เขา แต่เขา (สปฐ.) เน้นแค่ coaching and mentoring แต่เรามี lesson study กับ PLC เข้าไปด้วย...ใช่เป็นกระบวนการของเราซึ่งต่างจาก มหาวิทยาลัยอื่น”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“จุฬาวางระบบแบบ CU-CMS (coaching and mentoring system) ฐานแนวคิด ที่นำมาใช้ ได้แก่ lesson study เข้ามาเป็นกระบวนการ จิตตปัญญา AI การชี้แนะแบบ ทางไกลแบบออนไลน์ และการให้ครูศึกษาผ่านคู่มือ...ทำไมต้องเลือก lesson study เป็น วิธีการที่เข้าใจไม่ยาก และเป็นสิ่งที่อยู่ในเนื้อหาของครู เป็นเรื่องที่ครูพึงกระทำอยู่แล้ว...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

2.3.2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

ในขั้นตอนการดำเนินงานนั้นแต่ละฝ่ายจะมีบทบาทในการพัฒนาและสนับสนุนครูที่แตกต่าง กัน โดยจะมีทั้งบทบาทของผู้ชี้แนะ บทบาทของผู้ชี้แนะและที่เลี้ยง บทบาทของที่เลี้ยง (ระหว่าง หัวหน้า-ลูกน้อง) และบทบาทของที่เลี้ยง (ระหว่างเพื่อน-เพื่อน) โดยรายละเอียดในส่วนนี้จะนำเสนอ ตามบทบาทการทำงานเพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

เริ่มแรกหน่วยพัฒนาจะดำเนินการพัฒนาโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์เข้าร่วมรับพัฒนาไปพร้อมกัน เพราะฉะนั้นในช่วงแรกผู้ชี้แนะจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูด้วย ระบบ CU-CMS ได้กำหนดเป็นแผนงานไว้อย่างชัดเจน ในบทบาทของผู้ชี้แนะของอาจารย์

มหาวิทยาลัยนั้นเข้าไปในฐานะเสมือนผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มุ่งเข้าไปเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานของครู แล้วช่วยปรับวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูในครั้งนี้ไม่ได้มุ่งหวังไปเปลี่ยนแปลงทั้งหมดแต่มุ่งหวังไปเพื่อช่วยปรับความคิดของครู เพื่อให้ครูเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น โดยประกอบด้วย 3 วงจร คือ วงจร 1 workshop ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน วงจร 2 lesson study ได้แก่ การปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการจับคู่เพื่อนคู่คิด และการศึกษาบทเรียน และวงจร 3 symposium ได้แก่ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องสามารถระบุขั้นตอนได้ดังนี้

วงจร 1 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน

บทบาทของผู้ชี้แนะ ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นขั้นตอนแรกของผู้ชี้แนะ (coach) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติในวันที่ลงพื้นที่พัฒนาในวันแรก โดยเรียกว่า workshop day เพื่อสร้างความเข้าใจและข้อตกลงต่าง ๆ กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของโครงการการพัฒนา ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือเพื่อพัฒนา นักเรียน นับว่าวันแรกเป็นการพบปะเพื่อพูดคุยสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจจุดมุ่งหมายได้ตรงกัน เรียกว่า เป็นการสร้างภาพมองให้ตรงกัน โดยยึดหลักมุ่งพัฒนาครูบนฐานของโรงเรียนในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) ซึ่งแนวทางที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาครูโดยอาศัยฐานการทำงานปกติ อีกทั้งยังเป็นการทบทวนบทบาทการทำงานและส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดและนำไปใช้พัฒนาได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

“วันแรกเรียกว่า two-day workshop ก็คือเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจว่าโครงการนี้มีเป้าหมายอะไร เป้าหมายคือเพื่อพัฒนานักเรียน โดยผ่านกระบวนการ coaching and mentoring แล้วก็เราก็จะอธิบายว่า coaching and mentoring คืออะไร คือในระหว่างที่คนนี้เขาสอน แล้วเราเข้าไปสังเกต เราก็ไป coach เขา ในขณะที่คนนี้กำลังทำอยู่ เราก็เป็น mentor อย่างเนี่ย คือสลับบทบาทกัน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...เราไม่ได้เริ่มจากทฤษฎีที่ไปบอกว่าเป็นอะไร แต่เราเริ่มจากเป้าหมายที่มีร่วมกันของทุกคน เช่น โครงการ สพฐ. ปี 56 คือ การพัฒนาผู้เรียนตาม 4 จุดเน้น ในปี 58 การพัฒนาผู้เรียน...จุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ พัฒนานักเรียน จะนำมาสู่คำถามว่าแล้วเราจะพัฒนาอย่างไร วิธีการแบบไหน ก็จะเห็นว่าวิธีการเดิมได้ผลหรือเปล่า แล้วพื้นที่ที่ดีที่สุด

ในการพัฒนาคนจะเป็นแบบไหน มันก็จะได้คำตอบว่าก็ควรจะทำในที่ที่ทำงาน ครูควรอยู่ในห้องเรียน **แนวทางที่ดีที่สุดคือการพัฒนาครูโดยอาศัยฐานการทำงานปกติ (on the job training)...**

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

บทบาทของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่เป็นศึกษานิเทศก์ดำเนินการโดยใช้หลักการ “3 ช” กล่าวคือ เริ่มต้นด้วย “สร้างความเชื่อมั่น” ให้เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากมีความคิดพื้นฐานที่ว่า หากครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่ากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวิชาชีพครูได้ดี และยังช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะทำให้ครูและผู้บริหารนำหลักการดังกล่าวไปใช้ภายในโรงเรียน รวมไปถึงเมื่อเกิดความเชื่อแล้วก็จะส่งเสริมให้เกิด “ความชื่นชอบ” เมื่อเกิดความชื่นชอบแล้วก็จะนำไปสู่กระบวนการของ “การนำไปใช้” นั่นจะทำให้เกิดการพัฒนาได้ดี

“...เรื่อง “ความเชื่อ” ในช่วงการดำเนินงานครั้งแรกครูที่เข้าร่วมไม่เชื่อ จึงใช้หลัก “3ช (เชื่อ ชอบ ใช้)” โดยการทำให้ครูเชื่อ หลังจากนั้นเมื่อครูเชื่อในกระบวนการในเป้าหมายของการดำเนินการแล้ว ก็ทำให้ครูชอบ และนำวิธีการ coaching ไปใช้ที่สุด... พูดให้ผู้บริหารเชื่อมั่นและให้เห็นถึงเป้าหมายในการดำเนินโครงการที่จะนำไปสู่ PLC...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

บทบาทของผู้ชี้แนะ ในการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานภายใต้การทำงานของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้สร้างข้อตกลงเอาไว้โดยเรียกว่า “**หลัก 3 ไม่ - 3 ทำ**” คือสิ่งที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชี้แนะ และในฐานะพี่เลี้ยงไม่ควรปฏิบัติมี 3 ประการ คือ “**ไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ**” กล่าวคือ ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงไม่ควรสั่ง ไม่ควรสอนให้ครูปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมที่ครูควรจะทำ และไม่ควรบอกคำตอบทุกคำตอบที่ครูถาม แต่ควรใช้วิธีการกระตุ้นให้ครูได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมตามแนวทางของตนเอง และสิ่งที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชี้แนะ และในฐานะพี่เลี้ยงควรปฏิบัติมี 3 ประการ คือ “**ชวนคิด ชวนทำ ให้กำลังใจ**” รวมไปถึงกำหนดหลักการสำคัญของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ต้องดำเนินการอยู่บนฐานของความเป็นกัลยาณมิตร รับฟัง และเปิดใจเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

“...หลักการของเราก็คือ **เราจะไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ แต่เราจะชวนคิด** **เชียร์ทำ ให้กำลังใจ** คือ ตั้งคำถาม ให้กำลังใจ แล้วก็เชียร์ให้เขาทำ...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

บทบาทของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง ในการกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานนั้นศึกษานิเทศก์ได้นำข้อตกลงหลักที่ทางคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ไปใช้ คือ ใช้หลักการ **“ไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ”** และ **“ชวนคิด ชวนทำ สร้างแรงบันดาลใจ”** และนำข้อตกลงดังกล่าวไปใช้ในทุกระบวนการของการชี้แนะ

“...ใช้หลัก 3 ไม่ คือ **ไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ** แล้วก็ 3 ทำ คือ **ชวนคิด ชวนทำ สร้างแรงบันดาลใจ...**”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

วงจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนจากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานในระหว่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา และการปฏิบัติงานภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา (การขยายผล) โดยรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติกิจกรรมในระหว่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา

ในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ผู้ชี้แนะจากมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยพัฒนาจะมีบทบาทสำคัญที่จะคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ โดยมีทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารับพัฒนา โดยในส่วนนี้จะนำเสนอเฉพาะบทบาทของผู้ชี้แนะเพียงอย่างเดียว ซึ่งพบว่า **บทบาทของผู้ชี้แนะ** ในการปฏิบัติงานจากที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า กิจกรรมหลักหรือกระบวนการหลักที่ CU-CMS นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ **การจับคู่เพื่อนครู (buddy)** เนื่องจากแนวคิดสำคัญอีกประการที่นำเข้ามาบูรณาการ คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นจึงต้องปรับวิธีการทำงานของครู จากเดิมที่มีการทำงานเพียงคนเดียว ต่างคนต่างสอน ต่างคนต่างทำ เป็นการส่งเสริมการทำงานระหว่างครู-ครู ให้เกิดความร่วมมือทางวิชาชีพครู จึงใช้วิธีการจับคู่ครูเพื่อให้เป็นเพื่อนคู่คิดในการทำงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันผ่านกระบวนการ **การศึกษายทเรียน (lesson study)** เนื่องจาก การศึกษายทเรียนเป็นวิธีการทำงานที่ตั้งอยู่บนฐานที่ครูจะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว เพียงแต่ครูอาจจะมีกระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน วิธีการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการทำงานของครูที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงกับทุกห้องเรียน

“...ก็แทนที่จะให้ครูดัดคนเดียวก็น่าให้ครูจับคู่กัน เป็น buddy กัน...เวลาที่เขาเลือกจับคู่เนี่ยจับคู่แบบไหนก็ได้ กลุ่มสาระฯเดียวกัน ต่างกลุ่มสาระฯกัน ้วยเดียวกัน ต่างวัย ตอนจับคู่ไม่มีปัญหาอะไร เพราะเราให้เขาจับกันเองไง ตามความสมัครใจเขาเอง วิธีการก็คือเขาจะต้องจับคู่แล้วก็กำหนดวิชา วันเวลาเรียนที่ไม่ตรงกัน เพราะจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ไง...เราใช้สุนทรียสนทนา เน้นให้เขารู้สึกมีคุณค่า เขามีอะไรที่ดีอยู่ในตัว เพียงแต่ยังไม่รู้ระบบ เราจึงไปจัดระบบการเรียนรู้ให้แลกเปลี่ยนพูดคุยมากขึ้น...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...แนวคิด PLC เป็นการร่วมมือร่วมพลังของคนที่เกี่ยวข้องบนฐานเป้าหมายเดียวกัน เช่น บนพื้นฐานอาชีพครู คือ การพัฒนานักเรียน ซึ่งจะต้องมี **1.เป้าหมายที่ชัดเจน** **บนความต้องการที่จะพัฒนานักเรียน** เพราะฉะนั้น PLC ในแต่ละโรงเรียนจะไม่เหมือนกัน เพราะขึ้นอยู่กับปัญหาและความต้องการพัฒนานักเรียน เช่น นักเรียนโรงเรียนสาธิตมีความพร้อมมาก เป้าหมายการพัฒนา คือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในทางตรงข้ามโรงเรียนบนดอย เป้าหมายอาจจะเป็นเรื่องการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ เพราะเด็กอาจจะไม่ได้เรียนต่อเมื่อจบการศึกษา แต่ส่วนใหญ่โรงเรียนใน สพฐ. เป้าหมายคือ การอ่านออกเขียนได้ เพราะนักเรียนที่มาจากความหลากหลาย **2.ระบบการทำงานร่วมกัน** เป็นไปแบบไหนต้องมีการจัดโครงสร้างในการทำงาน อาจจะเป็นการประชุม และดูวิธีการทำงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักกัลยาณมิตร โดยการเปิดใจ ใจกว้างใจ เชื่อมมั่นในกันและกัน และวิสัยทัศน์เดียวกัน...”

CHULALONGKORN (อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...เราจะไม่ไปเปลี่ยนอะไรเขาเลยนะ ทำ lesson study ก็คือครูคนที่หนึ่งก็ทำแผนมา ครูคนที่สองก็ทำแผนมาตามที่ตกลงกัน รูปแบบแผนก็ตามใจเขาเลย... lesson study ไม่ใช่วิธีการสอนแต่เป็นกระบวนการทำงาน ก็คือที่ทำให้เกิด PLC...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...ทำไมต้องเลือก lesson study เพราะเป็นวิธีการที่เข้าใจไม่ยาก และเป็นสิ่งที่อยู่ในเนื้อหาของครู เป็นเรื่องที่ครูพึงกระทำอยู่แล้ว...ใช้ coach กับ mentor ในเชิงบทบาท แต่ไม่มีภาพในเชิงระบบการทำงานที่เป็นภาพใหญ่ของโรงเรียน หรือภาพการทำงานร่วมกัน lesson study ดึงเอาเข้ามาช่วยเพื่อทำให้เห็นภาพการทำงานที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

ในการดำเนินกิจกรรมจะใช้การศึกษาบทเรียน (lesson study) เป็นหลัก โดยจะให้ครูที่จับคู่เป็นเพื่อนคู่คิด (buddy) เลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วยการเรียนรู้ในวิชาของตนเองที่อยากจะพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด เพื่อนำมาเขียนแผนการจัดการเรียนการสอนของตัวเอง หลังจากนั้นจะให้ครูร่วมกันสะท้อนความคิดกัน เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบมาอาจจะปรับเปลี่ยนกิจกรรม กิจกรรมนี้อาจจะไม่เหมาะสมกับผู้เรียนเปลี่ยนเป็นกิจกรรมนี้ดีหรือไม่ โดยยังคงให้ยึดหลักการของความเป็นกัลยาณมิตร และให้ครูร่วมกันสะท้อนความคิดที่อยู่บนฐานไม่ไปตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่เป็นการช่วยกันเสนอความคิดเห็น

“...เริ่มจาก plan do see พอเวลาที่เขาจับคู่กันก็ไม่ได้ให้เขาทำเยอะ ก็แค่ 1 ห้อง 1 แผนเท่านั้น 1 วงจร คือ เดือนละ 1 วงจร ไม่ใช่ทุกห้อง ทุกวิชาทุกระดับชั้น หลักของเราคือให้ครูเลือกห้องเรียนที่อยากที่สุด อยากพัฒนาที่สุด มันจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงไป ให้เขาเป็นคนกำหนดเอง...เป้าหมายคือเขาต้องพัฒนานักเรียนให้เกิด 4 จุดเน้น...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...ตอนนั้นก็ มี รร. เขากะลา มาถ่ายทอดให้ฟังด้วย...แล้วก็แนะนำว่ากระบวนการสอนเป็นอย่างไร แล้วเราก็เลือกส่วนที่ทำ...เรื่องบางเรื่อง บางเรื่องที่ได้ก็เข้าใจได้ง่ายก็ไม่ต้องทำ...แล้วก็ใช้ five steps ถึงแม้ว่ามันจะเสียเวลาที่จะเลือกใช้...เด็กก็โอเค ก็พอใจ ล้อก็ลองเอาของเดิมมาปรับใช้ด้วย ก็เปลี่ยนวิธีสอน...”

(ครูวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

การปฏิบัติกิจกรรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา (การขยายผล)

ในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงจากเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ มีบทบาทสำคัญที่จะคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ โดยมีทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก สามารถแบ่งรูปแบบการปฏิบัติงานได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครู 2) การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู และ 3) การปฏิบัติงานระหว่างครู-เพื่อนครู

1) การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยบทบาทของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของศึกษานิเทศก์ในขั้นตอนการปฏิบัติงานขั้นแรกจะให้ครูเริ่มจับคู่ตามแนวการ

ปฏิบัติงานที่หน่วยพัฒนาจากมหาวิทยาลัยได้แนะนำ หลังจากนั้นจึงใช้กระบวนการของการศึกษา
บทเรียนตามกิจกรรมหลักที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการการพัฒนา

“...เริ่มตั้งแต่ Lesson Study โดยใช้ครูทำแผนการสอน ซึ่งเป็นจุดแรกเริ่มที่สำคัญ
ประกอบการจับ buddy ของครูซึ่งไม่จำเป็นต้อง 1 ต่อ 1 โดยให้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมของ
การเรียนการสอนเป็นสำคัญ...เพราะวิธีการนี้เป็นการใช้สังคมสอน หรือเป็น socialization...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

“...การทำ lesson study เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การ coaching เป็นการ
monitor และการสอนงาน การเตรียมการสอน วิธีการสอนที่น่าสนใจ เทคนิคและวิธีการใน
การถ่ายทอดความรู้ จึงพยายามฝึกครู ในการดำเนินโครงการตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าทุกคน
สามารถพัฒนาได้ และทุกคนมีศักยภาพในตัวเองทุกคน ซึ่งความสามารถของแต่ละคน
ไม่เหมือนกัน จึงกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ เรียกว่า “synergy-power” ...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

หลังจากนั้นมอบหมายบทบาทให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนต่อเนื่อง
แล้วมีการกำหนดติดตาม โดยพบว่าการปฏิบัติงานภายหลังจากที่โครงการได้สิ้นสุดลงไปแล้ว
เป็นการปฏิบัติงานเพื่อขยายผลอย่างต่อเนื่องด้วยความเข้มแข็งในการทำงานของศึกษานิเทศก์
ในลักษณะของการติดตามผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ชี้แนะและคอยสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
โดยเป็นวงจรการปฏิบัติงาน

“...อาจารย์ทำตามขั้นตอนวงจร PDCA ไปเรื่อยๆ และในขณะที่ทำก็จดบันทึก
สังเกตการณ์ไปตลอด หลังจากลงมือดำเนินการแล้ว กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระ
สังคม ภาษาไทย และทั้ง 8 กลุ่มสาระ ดำเนินงานเป็นเครือข่ายโดยปรากฏที่โรงเรียน
อุทัยวิทยาคม โรงเรียนทัพทันฯ และโรงเรียนวังหินวิทยาคม สิ่งหนึ่งที่อาจารย์เห็นได้ชัด
จากการดำเนินโครงการนี้คือ “การกำกับติดตาม” ที่ต้องให้ความสำคัญอยู่ตลอดในระหว่าง
การดำเนินงาน และเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ระหว่าง ครู-ครู ครู-ผู้บริหาร...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

จุดเด่นอีกประการที่เป็นข้อสังเกตในการนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ของโรงเรียน
กรณีศึกษา คือ กลยุทธ์และการที่มีผู้นำอย่างศึกษานิเทศก์ที่มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ
ของการพัฒนาวิชาชีพครู และใฝ่เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งบทบาทของศึกษานิเทศก์คอยส่งเสริม

สนับสนุนและคอยช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงพยายามหาโอกาสหรือพื้นที่ให้ครูได้แสดงผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

“...จุดประกายจาก “แรงระเบิดจากภายใน” โดยให้ความสำคัญกับจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการครู ซึ่งก็หาแนวทางในการค้นหาวัฒนธรรมที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีจิตสำนึก หรือให้เป็นแรงขับเคลื่อนโดยอัตโนมัติ วิธีการเหล่านี้เริ่มจากจุดประกายจาก รศ.พิมพรรณ เดชะคุปต์ ประกอบกับการไปดูงานจาก EDUGA โดยใช้หลักการ “Simple and Easy” กล่าวคือ ไม่ต้องทำให้มันยุ่งยาก การ coaching เป็นเรื่องของกัลยาณมิตร อาจารย์ให้ศัพท์ว่า “ครูช่วยครู”... กลยุทธ์ที่ใช้ คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมภาคภูมิใจ กล่าวคือ สร้างเวทีหรือสร้างสนามให้ครูหรือคนที่เข้าไปได้ร่วมภาคภูมิใจ อย่างเช่น งาน EDUGA...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

2) การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู บทบาทของพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะของพี่เลี้ยงนั้นได้มีการส่งเสริมและช่วยเหลือครูให้สามารถนำหลักการทำงานร่วมกันด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยให้ครูจับคู่กันเพื่อให้มาช่วยเหลือกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาบทเรียน (lesson study) ตามหลักการที่ผู้ชี้แนะ (ผู้เชี่ยวชาญภายนอก/อาจารย์มหาวิทยาลัย) และพี่เลี้ยง (ศึกษานิเทศก์) ได้แนะนำ ระยะเวลา ช่วงระหว่างการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา ให้ครูที่เข้าร่วมพัฒนาจากมหาวิทยาลัยโดยตรงจับคู่กัน คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจับคู่เพื่อเป็นเพื่อนคู่คิด (buddy) ในการทำงานร่วมกัน ระยะเวลา ช่วงหลังการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนได้ขยายผลกิจกรรมจากเพื่อนคู่คิดระหว่างครูกับครู เป็นเพื่อนคู่คิดระหว่างครูกับนักเรียน

“นำเอามาบูรณาการโดยให้ coaching and mentoring เป็นมาตรฐานการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้... coaching and mentoring มาใช้นอกเหนือจากครู-ครู เป็น ครู-นักเรียน เน้นที่พี่เลี้ยง โดยครูที่ปรึกษา 2 คนต่อ 1 ห้องเรียนต้องรู้จักซึ่งเกี่ยวกับตัวนักเรียน รู้ถึงแก่นแท้ของนักเรียน... ในการให้คำปรึกษาส่งต่อนักเรียนเพื่อทำความเข้าใจ ซึ่งนักเรียน ม.4 จะได้เปรียบเพราะจะได้เป็นพี่เลี้ยงไป 3 ปี...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้ประยุกต์วิธีการของการศึกษาทเรียนมาใช้ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการจากเดิมที่การศึกษาทเรียนจะต้องให้ครูสร้างแผนการจัดการเรียนรู้แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อให้ช่วยวิพากษ์ แนะนำแนวทางเพื่อปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ปรับมาเป็นให้ครูและเพื่อนครูช่วยกันทำเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนรายภาคการศึกษา (course syllabus) เนื่องจากข้อสังเกตที่ผู้บริหารโรงเรียนพบคือ การศึกษาทเรียนในแต่ละแผนการจัดการเรียนการสอนทำได้ค่อนข้างยากเพราะต้องเขียนในเชิงลึกและด้วยข้อจำกัดของระยะเวลา อีกทั้งบางครั้งพบว่าครูไม่ได้นำแผนการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวมาใช้ในห้องเรียนจริง

“...ในปีที่ทางโรงเรียนเปลี่ยนจากเขียนแผนการสอน มาเป็นในรูปแบบต่าง ๆ เพราะครูไม่ได้นำแผนการสอนมาใช้จริง...การ *coaching and mentoring* ของครูเปลี่ยนจากการวิพากษ์แผนการสอนกันเองให้มาทำเป็น *course syllabus* ซึ่งมีความง่ายกว่า โดยให้ความสำคัญกับ 1) ครูจะต้องแจ้งจุดประสงค์ของการเรียนรู้ให้แก่ักเรียนเป็นอันดับแรก และอธิบายว่าจุดประสงค์แต่ละข้อจะเกิดผลอย่างไร 2) การวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ นอกจากกลางเทอมและปลายเทอม บางครั้งอาจจะวัดและประเมินผลหลังคาบเรียนเสร็จเลย เพื่อให้รู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ไปเท่าไร โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงรูปแบบอัตรา 70% และปรนัย 30% จะทำให้เกิดกระบวนการที่ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ โดยสรุปการวัดและประเมินผลจะเน้นให้นักเรียนแก้ปัญหาชีวิตมากกว่าแก้โจทย์ในกระดาษ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

“...*coaching and mentoring* ที่เราได้ทำ...ได้นำมาใช้กับครูบรรจุใหม่ด้วย เพื่อที่จะได้ส่งต่อและได้ประโยชน์มากกว่า บางครั้งสื่อการเรียนการสอนจะนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน รูปแบบการทำงานจะออกแนวทาง *lesson study*...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

จุดเด่นอีกประการที่เป็นข้อสังเกตในการนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ของโรงเรียนกรณีศึกษา คือ การนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นนโยบายหลักของโรงเรียน และบูรณาการร่วมกับหลายโครงการภายในโรงเรียน

“...เทอมที่ผ่านมาโรงเรียนจะเน้น *STEM* ด้วยสภาพที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ถ้าเอา *coaching and mentoring* มาจับทั้งหมดมันจะวุ่นวาย เพราะกิจกรรมมากและหลากหลาย กระบวนการในการจัดทำ *coaching and mentoring* เราจึงเลือก

เฉพาะกลุ่ม และจัดทำเป็น guideline เป็นกรณีตัวอย่างเพื่อให้นักเรียนเกิดผลตามที่ต้องการ coaching and mentoring เป็นกระบวนการที่ช่วยมาก...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

นอกจากนี้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนใช้ลักษณะของการกระจายอำนาจให้แก่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นำวิธีการดังกล่าวไปพัฒนาครูในกลุ่มสาระของตนเอง เพื่อเป็นการขยายผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนกำหนดติดตามครูหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นระยะ แต่การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น ๆ จะเป็นหน้าที่รับผิดชอบของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เอง

“...บริหารด้วยหลักการการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหลักในการรับผิดชอบ เช่น สังคมฯ กับ วิทยาศาสตร์ฯ ต่างคนต่างต้องทำความเข้าใจกัน นอกจากนี้ยังมีรองผู้บริหารที่เข้ามาเป็นคนสนับสนุนในปัจจุบันต่าง ๆ ให้...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

3) การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างครู-เพื่อนครู

การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างครูและเพื่อนครูเริ่มตั้งแต่การจับคู่ โดยจับคู่ตามระดับชั้นที่ได้สอน กล่าวคือ ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็จะมาจับคู่กัน ดังนั้นการจับคู่จึงจะจับคู่ในรูปแบบครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เนื่องจากพื้นฐานความคิดที่เล็งเห็นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก เมื่อครูได้สอนนักเรียนที่เป็นกลุ่มเดียวกัน การทำงานระหว่างครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนก็จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันระหว่างครูเป็นการมองภาพในภาพเดียวกัน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อสังเกตที่ว่าหากครูได้จับคู่กับครูที่สอนในรายวิชาเดียวกันก็จะทำให้ครูได้เข้าใจบริบทของรายวิชาดีขึ้น

“...การจับคู่กันก็จับคู่ข้ามกลุ่มสาระ ก็อย่างครูนี้หมวดวิทยาศาสตร์ฯ ก็จับคู่กับครูพระพุทธฯ ก็สอนในระดับเดียวกัน แต่คนละกลุ่มสาระ...ตามกลุ่มสาระฯ ก็ได้รู้แต่ละบริบทของรายวิชา...ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการทุกกลุ่มสาระ...”

(ครูวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

หลังจากนั้นครูคู่บัดดี้ได้ดำเนินกิจกรรมด้วยการศึกษาบทเรียน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการศึกษาการขยายผลการดำเนินการดังนั้นจึงไม่เห็นภาพของการทำงานร่วมกันระหว่างคู่บัดดี้ที่ชัดเจนแต่จากคำสัมภาษณ์ครูคู่บัดดี้ สามารถสรุปได้ว่า ครูคู่บัดดี้จะนำเรื่องของ **five steps** มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในบางรายหน่วยการเรียนรู้ที่คิดว่าเหมาะสมที่จะต้องใช้

“ก็เอามาใช้อย่าง *five steps* ก็เอามาใช้เลือกเป็นบางเรื่อง ถึงแม้ว่ามันจะเสียเวลาที่จะเลือกใช้ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง...”

(ครูวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

“...ตอนนั้นก็ปรับจากเอกสารเอาด้วย ก็เรียนรู้ร่วมกันไป...”

(ครูพระพุทธศาสนา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

ทั้งนี้จุดเด่นของโรงเรียนกรณีศึกษา คือ ผู้บริหารได้ออกแบบและปรับเปลี่ยนวิธีการชี้แนะระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เป็นไปในรูปแบบของครูกับนักเรียน ดังนั้นในรายละเอียดส่วนนี้จึงจะเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ชี้แนะนักเรียน ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนของครูในฐานะผู้ชี้แนะของนักเรียน

การจัดการเรียนการสอนของครูในฐานะผู้ชี้แนะของนักเรียนในการสังเกตครั้งนี้เป็น 2 วิชา ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นวิชาที่มีบริบทค่อนข้างแตกต่างกัน ทั้งนี้สามารถจำแนกวิธีการที่ครูใช้ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง แล้วครูมีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะที่คอยช่วยส่งเสริม ชี้แนะและสร้างความกระจ่างให้แก่นักเรียน ซึ่งเป็นวิธีการที่ปรับเปลี่ยนบทบาทของครูมาเป็นผู้ชี้แนะ และ 2) การฝึกปฏิบัติพร้อมกับเชื่อมโยงความรู้เข้ากับสถานการณ์จริง ครูจะคอยกระตุ้นให้นักเรียนคิดในหลายรูปแบบทำให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด

การปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์

ในการเข้าไปสังเกตการสอนของครูวิทยาศาสตร์ รายวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน นักเรียนห้อง ม.3/2 เรียนในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ นักเรียนนั่งเรียนโดยแบ่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน บรรยากาศในห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายโปรเจคเตอร์ ในขณะที่เข้าสู่สถานการณ์สอนเป็นคาบกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้นำเสนอผลงานจากการทดลองวิทยาศาสตร์ในคาบที่ผ่านมา ขณะที่นักเรียนออกไปนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน ครูจะคอยสนใจและใส่ใจทั้งนักเรียนที่นำเสนอผลงาน และนักเรียนที่รับฟัง สะท้อนให้เห็นว่าครูดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

บรรยากาศในการเรียนเป็นไปอย่างสนุกสนาน นักเรียนมีความสนใจเรียนเป็นอย่างมาก คอยตอบคำถามและพยายามที่จะหาข้อมูลเพื่อตอบคำถามครุฑตลอดเวลา

“...ขณะที่ครูสอน...ครูใช้วิธีการพูดกระตุ้นนักเรียนอยู่เสมอ เช่น นักเรียนลองคิดดูก่อนนะ คิดไว้ก่อนนะว่าเป็นแบบนี้เพราะอะไร...ตอนนี้ยังอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ของเรา มันไม่ได้ผิดแต่ต้องหาเหตุผลให้ได้ว่าเป็นแบบนี้เพราะอะไร...”

(การสังเกตการสอนครุฑวิทยาศาสตร์, สังเกต 30 พ.ค. 2559)

“...ก็อย่างเช่น เวลาสอนก็ให้นักเรียนเหมือนเป็นครู...ให้หาข้อมูลแล้วมาสอนเพื่อน...ก็จะบอกเขาก่อนว่า ถ้าเธอไม่มั่นใจมา present ให้ครูดูก่อนนะ แต่ถ้านักเรียนไม่มาถึงเวลาจริงถ้ามันมีจุดผิด ก็จะหักคะแนนนะ...”

(ครุฑวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

การปฏิบัติงานของครูพระพุทธศาสนา

ในการเข้าไปสังเกตการณ์สอนของครูพระพุทธศาสนาพบว่า เมื่อนักเรียนเข้ามาในห้องเรียน อาจารย์แจกใบงานแล้วให้นักเรียนทำกิจกรรม โดยกิจกรรมที่นักเรียนจะต้องปฏิบัติ คือ กราบพระสวดมนต์ และนั่งสมาธิ ในขณะที่นักเรียนนั่งสมาธิครูจะคอยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนตลอดเวลา เมื่อครูสังเกตเห็นว่านักเรียนคนใดนั่งสมาธิไม่ถูกต้องตามหลักการ ครูจะเดินเข้าไปใกล้ ๆ นักเรียนคนนั้นแล้วสอนวิธีการนั่งที่ถูกต้องให้ หลังจากนั้นครูจึงนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการให้นักเรียนนำเสนอข่าวประจำวัน โดยถามประโยคว่า “วันนี้นักเรียนมีข่าวอะไรที่จะเล่าสู่กันฟังบ้างมั๊ย” โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียนอาสาเล่าเรื่องด้วยตนเอง

“...ครูจะเน้นไปที่การฝึกปฏิบัติ เช่น เมื่อครูพูดถึงเรื่อง คีล ครูก็จะบอกว่าคีลเป็นเรื่องของปกติที่อยู่ในธรรมชาติ เด็กก็จะตอบได้อย่างตอนแรกก่อนที่จะสวดมนต์เนี่ย...แล้วก็จะเอาเคลจากข่าวในปัจจุบันมาเปรียบเทียบ...แล้วเราก็ค่อย ๆ โยงไปจากสภาวะ เหตุการณ์จริง ก็จะสอนพื้นฐานที่ว่าเอามาใช้ได้จริงนะในการดำรงชีวิต เช่น ข้อที่ 4 ห้ามพูดคำหยาบพูดมุสาอะไรเนี่ย เราก็จะคอยเตือนเขาว่าพูดไม่เพราะแล้วนะ...เราก็เอาจากสิ่งที่ใช้ได้จริง ๆ...ให้เขาเล่าเรื่อง เขาเหตุการณ์ในสถานการณ์ปัจจุบันเลย...ถ้าเป็นเด็กห้องหลัง ๆ เราก็จะพูดเรื่องของกฎแห่งกรรม กรรมก็คือการกระทำของเขาเนะ เราก็จะย้อนไป เช่น ถ้าไม่เข้าห้องเรียน ไม่ส่งงานนะผลการเรียนก็เป็นศูนย์นะ เราก็จะถามเขาว่าใครทำ...เขาก็จะตอบว่าเขาทำครูก็จะถามต่อว่าแล้วแก้กรรมแก้ได้ที่ไหน...ก็แก้ที่ตัวเขา ก็สอนจากเรื่องที่ใกล้ตัวเขา...”

(ครูพระพุทธศาสนา, สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2559)

จุดร่วมที่ครูใช้ในบทบาทของผู้ชี้แนะของนักเรียน

ประเด็นในจุดร่วมที่มีตรงกันระหว่างครูวิทยาศาสตร์ และครูพระพุทธศาสนา ข้อสังเกตที่พบคือ ครูส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยการให้นักเรียนได้ลองค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองก่อน ซึ่งเป็นการฝึกฝนให้เรียนรู้จักใช้การสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ โดยที่สังเกตพบนักเรียนส่วนใหญ่จะค้นคว้าหาข้อมูลจากโทรศัพท์มือถือของตนเอง แล้วนำความรู้ที่นั่นมาถ่ายทอดให้เพื่อนนักเรียนคนอื่น ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ในชั้นเรียนให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่พบเจอในชีวิตประจำวัน รวมถึงครูมักกล่าวชื่นชมและให้กำลังใจนักเรียนเมื่อนักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ตัดสินว่ากิจกรรมที่นักเรียนได้ลองปฏิบัติถูกต้องหรือผิด แต่ให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์ประเด็นที่นักเรียนมีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากเพื่อน หลังจากนั้นครูจึงให้นักเรียนลองค้นคว้าข้อมูลมาสนับสนุนแล้วจึงจะอธิบายคำตอบที่ถูกต้อง

วงจร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ

บทบาทของผู้ชี้แนะ ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู และการจัดเวทีวิชาการให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเรียกว่า symposium การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู จะเข้าไปเพื่อสังเกตผู้เรียนเป็นสำคัญว่าผู้เรียนมีท่าทีเป็นอย่างไรกับวิธีการสอนของครู ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนคาบเรียนนั้น ๆ หรือไม่ ครูสนใจและใส่ใจผู้เรียนอย่างทั่วถึงทั้งห้องเรียนหรือไม่ รวมไปถึงสังเกตวิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อประกอบการสอน และบรรยากาศภายในห้องเรียนเพื่อนำจุดที่เป็นข้อสังเกตมาพูดคุยสะท้อนผลภายหลังการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น

“...เราไปสังเกตโดยใช้หลัก *SITMAP* คือ 1) สังเกตผู้เรียน ว่าผู้เรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงไหม 2) วิธีการเรียนการสอนของครูเป็นยังไง อะไรที่ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นอยากเรียน ดูแลทั่วถึง 3) ท่าทีของครูเป็นยังไง 4) สื่อการสอนเป็นยังไง 5) บรรยากาศเป็นยังไง 6) เราก็คิดว่าไม่มี point อะไรบ้างหลังจากที่เขาสอนแล้วเราก็จะมาคุยกัน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานบทบาทของผู้ชี้แนะจะคอยตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ครูได้นึกถึงการทำงานของตนเอง เป็นการตั้งคำถามเพื่อทบทวนการทำงานและวิธีการทำงานที่ครูได้ปฏิบัติโดยการตั้งคำถามจะอยู่บนพื้นฐานการสื่อสารทางบวกเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

“...1) เราก็คงถามว่าไหนด่วนี่สิ่งทีในชั่วโมงทีสอนมา อะไรคือสิ่งทีเขาพอใจมากที่สุด
2) อะไรทีเขาคิดว่า เขายังคงจะต้องไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลง คือชวนคิด แต่เราจะไม่บอกว่
อันโน้นดี อันนี้ไม่ดี เราจะไม่บอกอย่างนั้น เราจะไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ หลักของเรา
เป็นอย่างนี้ ให้เขาค้นพบด้วยตัวของเขาเอง วิธีการทีเขาจะปรับปรุงก็ให้ครูเขาคิดด้วยตัวเอง
เราก็ใช้คำถาม ไหนด่วนี่เรอภูมิใจในเรื่องอะไร...เขาก็จะบอกออกมา อันนี้ก็ถือว่าเป็น
mentor ให้อีกคนนึ่ง อันที่สองเราก็จะถามต่อว่ คราวหน้าเขาจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร
อันนี้ก็เป็นการชี้แนะ coaching แล้วถ้าเกิดสมมุติว่เขาคิดไม่ออก เราก็จะเล่าตัวอย่างของ
เราทีเราเคยประสบให้เขาลัก 2-3 ตัวอย่าง แล้วก็ให้เขาตัดสินใจเลือกเอาเอง...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

การจัดเวทีวิชาการให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเรียกว่า symposium ซึ่งเป็นการ
สะท้อนสิ่งทีได้เรียนรู้อย่างชัดเจน นับว่เป็นการสร้างชุมชนในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ให้กับครู ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และครูได้เรียนรู้ความคิดเห็นจากมุมมองของ
เพื่อนครูทั้งเพื่อนครูในโรงเรียน และเพื่อนครูต่างโรงเรียน โดยหลักการทีชัดเจนทีอาจารย์คณะครุ
ศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดอย่างเด่นชัด คือ การพูดด้วยบทฐานของความเป็น
กัลยาณมิตร **ยึดหลักสุนทรียสนทนา** เพราะฉะนั้นในการสะท้อนผลของครูจะพูดถึงการทํางาน
ในแงุ่มทีดี พูดเพื่อสะท้อนเป็นบทเรียนให้แก่อื่นมากกว่าทีจะพูดเพื่อตำหนิตีเดีย

“...เราใช้สุนทรียสนทนา เน้นให้เขารู้สึกมีคุณค่า...พูดสิ่งทีมีสาระที **positive**
ความจริงทีไม่ดีไม่งาม ถือเป็นบทเรียนส่วนตัว **ความจริงทีดีทีงาม** ก็ช่วยเผยแพร่เพื่อ
เป็นแรงบันดาลใจ...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

บทบาทของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง ในการสะท้อนผลของศึกษานิเทศก์ดำเนินการในลักษณะของ
การติดตามผลการทํางานของทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน โดยมีการกำหนดแผนการ
ติดตามการปฏิบัติงานทีจัดทำแนวทางการปฏิบัติทีเรียกว่า Roadmap ทั้งนี้ในการสื่อสารจะอยู่บน
ฐานของการสื่อสารทางบวกเพื่อส่งเสริมการทํางานของครูให้ดียิ่งขึ้น

“...เห็นได้ชัดจากการดำเนินโครงการนี้คือ “การกำกับติดตาม” ทีต้องให้ความสำคัญ
อยู่ตลอดในระหว่างการดำเนินงาน...ติดตามการดำเนินโครงการต่อเนื่องทำเป็น Roadmap
กำหนดขั้นตอนและวันเข้าพบ ในช่วงแรกทางทีมงานจะเป็นคนกำหนดและทำ Roadmap

แต่ในระยะยหลังโรงเรียนทำ Roadmap และกำหนดวันเข้าพบกับทีมงาน เพราะการให้คำแนะนำในการปฏิบัติการสอนพูดเชิงใจกำลังใจและพูดเชิงบวก ไม่ได้จับผิด...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

บทบาทของพี่เลี้ยง ในการสะท้อนผลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการในลักษณะของการติดตามเพื่อสอบถามถึงการปฏิบัติงานของครู และคอยสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจครูเพื่อให้ครูได้มีกำลังใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อส่งผลไปยังผู้เรียนให้เกิดคุณภาพที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนในด้านงบประมาณ และสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน และเวลาที่ให้ครูได้พบปะเพื่อพูดคุย

“...เน้นการติดตามในเชิงกระบวนการ การสอบถาม และการเสริมกำลังใจ สนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อการเรียนการสอน และยังมีการสนับสนุนในเรื่องเวลา...”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

นอกจากนี้เมื่อได้สัมภาษณ์ครูพบว่า ในการสะท้อนผลครูมักจะได้รับ การติดตามจากเพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนใหญ่มักจะได้รับ การติดตาม สอบถามและร่วมกันสะท้อนความคิดจากเพื่อนครู และในบางครั้งศึกษานิเทศก์จะเข้ามาติดตามดูแลด้วยการเข้าไปสังเกตการณ์ในขณะ ที่ครูปฏิบัติการสอน และให้ข้อมูลที่ช่วยทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

“...ก็มีมาติดตามบ้าง ส่วนใหญ่ก็จะเป็นอาจารย์ในหมวดด้วยกัน เพราะถ้าต่างหมวดเนี่ยโรงเรียนมันใหญ่ พื้นที่มันเยอะ การเรียนการสอนมันเยอะมันหลายกลุ่มสาระ... ศึกษานิเทศก์ก็จะเข้ามา เข้ามาสังเกตการสอนในห้องเรียน เขาก็จะให้คำแนะนำอย่างตอนที่ครูเข้าทำ coaching ใหม่ ๆ อาจจะไม่ถึงขั้นตรงนั้น ไม่ถึงขั้นตรงนี้ เขาก็จะให้คำแนะนำ ครูก็จะปรับ...ส่วนใหญ่เราก็จะคุยกันว่าพอได้มั๊ย...ปรับแล้วมันเป็นยังไง”

(ครูพระพุทธศาสนา, สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2559)

2.3.3) ขั้นตอนหลังการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ทบทวนผลการปฏิบัติงานด้วยการถอดบทเรียนหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการสะท้อนคิด หรืออาจใช้การปฏิบัติในวงจร 3 เพื่อให้ได้บทเรียนที่สามารถนำไปต่อยอดหรือพัฒนาในครั้งต่อไป

3. ผลที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีหลายประการ โดยผลที่เกิดขึ้นเป็นผลลัพธ์ที่มักมองในมุมมองของการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกที่เกิดขึ้นทั้งกับผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน รวมไปถึงศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นผู้ชี้แนะ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงมากนับว่าเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เด่นชัดที่สุด คือ ครูมีการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและให้ความสำคัญกับนักเรียนในห้องเรียนมากยิ่งขึ้น สำหรับนักเรียน คือ นักเรียนมีความกระตือรือร้น และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนมากขึ้น ส่วนศึกษานิเทศก์เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองการคิด การทำงานร่วมกับโรงเรียน นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงตนเองในด้านการบริหารงานที่ส่งเสริมงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น

“...ความสำเร็จ มองจากจุดไหน...มองจากความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของโรงเรียน ไม่ว่าในแง่มุมไหนก็ตาม โดยส่วนตัวยังคงเชื่อว่ากระบวนการของ PLC และ Lesson Study มันไม่สามารถสำเร็จเบ็ดเสร็จได้ภายในเทอมเดียว เพราะเป็นกระบวนการทำงานในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานจึงต้องอาศัยความต่อเนื่อง ความไม่สิ้นสุด ส่วนใหญ่แล้วยากที่จะไปถึงนักเรียนในเชิงผลสัมฤทธิ์ อาจจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในบางวิชาเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่อาจจะไม่ยั่งยืนทั้งโรงเรียน ความสำเร็จในฐานะโค้ชที่มอง เช่น เจตคติของนักเรียนที่ดีขึ้น และสัมพันธภาพของครูที่ดีขึ้นที่สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งแต่ละโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนกัน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...ความสำเร็จก็คือ การเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ของเขตฯ แล้วก็มาเกิดการเปลี่ยนแปลงของครู แล้วการที่ครูเปลี่ยน ผู้บริหารก็ต้องเปลี่ยน สมมุติว่าถ้า ผอ. เปลี่ยนบทบาทตัวเอง ครูก็จะเปลี่ยน เมื่อครูเปลี่ยนเด็กก็จะเปลี่ยน เช่น ถ้าเด็กรับฟังมากขึ้น การที่เด็กจะรับฟัง ครูก็ต้องเป็นผู้ที่รับฟังที่ดี การที่ครูจะเป็นผู้รับฟังที่ดี ผอ.ก็ต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี แล้วในขณะนี้เราก็พบว่าการศึกษาของเราที่มันยังไม่ค่อยพัฒนา เพราะ เรายังฟังเสียงเด็กแล้วไม่ได้ยิน ว่าเด็กกำลังบอกอะไรเรา แล้วถ้าเกิดเราฟังเสียงเด็กแล้วเราก็ต้องกลับมาเอ๊ะ เหตุมันเกิดจากอะไรของเรา ที่ทำให้มันสำเร็จเช่นนี้ หรือเหตุเกิดจากอะไรของเรา ที่ทำให้มันไม่สำเร็จ อันนี้คือปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความสำเร็จที่เราเฝ้าระวังว่ามันจะต้องเกิดขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะตัวโค้ชเอง...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...บางครั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เปลี่ยน แต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจนนคือ “**ความกระตือรือร้นของนักเรียน**” ซึ่งนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนมากขึ้น เป็นผลมาจากการจับคู่ครู (buddy) ทำให้มีการเตรียมการสอนมากขึ้น สื่อการเรียน การสอน กิจกรรมในห้องเรียน ทำให้นักเรียนมีความสุขและตั้งใจในห้องเรียน นักเรียนชมครูว่า สอนสนุกเพราะครูปรับการเรียนการสอน กลไกแบบนี้จึงส่งผลต่อการสอนของครูในห้องเรียน ทุก ๆ ครั้งโดยอัตโนมัติแม้ในระหว่างที่ไม่มีผู้สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน ครูจึงพัฒนาตนเอง พัฒนาการสอนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ...อย่างทีระยอง คีทชานีเทคค์จะติดตามงาน การทำงานของ PLC พยายามจะผลักดันให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อไม่มีคนนอกเข้ามาช่วยเหลือก็สามารถทำงานให้เกิดการพัฒนาได้....คีทชานีเทคค์เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคุ้นชิน เปลี่ยนมุมมองในการคิด การทำงานร่วมกับโรงเรียน บางกรณีการเปลี่ยนแปลงได้เกิดวันสุดท้ายในวัน symposium เกิดจากการเข้าใจใน concept ผ่านการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงในเชิงภาคความรู้ที่ชัดเจนขึ้นมาก...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...ครูเขาก็จะบอกว่าสิ่งที่เขาเปลี่ยนไปก็คือ 1) เขารอฟังคำตอบนักเรียนมากขึ้น คือไม่เฉลยเวลาตั้งคำถาม 2) เขาก็มีสื่อเยอะขึ้น 3) เขาก็ตั้งคำถามเด็กมากขึ้น ไม่อย่างนั้นเขาก็จะบอก บอก บอก แล้วก็ผลอีกอันนึงก็คือ สารของครูที่ครูคุยกันก็เปลี่ยนไป คือเดิมเขาก็จะคุยกันสัพเพเหระ ตอนนี้เขาก็จะคุยกันเรื่องนักเรียนกันมากขึ้น แล้วเขาก็ได้เรียนรู้ว่า...คนนี่เขาก็ไม่เคยรู้เลยเนอะว่าครูคนนี่เขามีข้อดีในเรื่องนี้ จากการที่เขาทำ lesson study เขาก็ได้เห็นข้อดีซึ่งกันและกัน สมมุติคนนี่เขามีข้อดี 3 อย่าง คนนี้มีข้อดี 3 อย่าง พอมารวมกันก็กลายเป็น 6 อย่าง...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...ก็คุยกันมากขึ้น...เวลาที่ครูเข้าไปสอนก็ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้พฤติกรรมของนักเรียนกัน...เราก็ได้เรียนรู้จากเขา (คู่บัดดี้) ปกติเราก็เป็นคนทีพูดเร็ว ก็เรียนรู้ว่าต้องพูดช้า ๆ แล้วก็ใจเย็นมากขึ้น...เด็กก็มีความเป็นกันเองมากขึ้น ต่อรองกันมากขึ้น คู่บัดดี้ก็ได้เข้ามากำกับลูกศิษย์มากขึ้น...เด็กก็โอเค ก็พอใจ ก็ได้เปลี่ยนวิธีสอน...ก็เอามาใช้กับนิสิตฝึกสอนด้วย เอา lesson study มาใช้...”

(ครูวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

“...ก็เวลาเรา coaching ก็ทำแบบกัลยาณมิตร ก็จะมีติดตามบ้าง...ครูก็ปรับเอา มาใช้เวลาสอนก็จะสร้างแรงจูงใจให้เขาเป็นคนดี...บางบทก็ใช้ได้...”

(ครูพระพุทธศาสนา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

4. ปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ปัจจัยที่สร้างเสริมทำให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงประสบผลสำเร็จมีหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารเล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงก็จะทำให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุน ปัจจัยในด้านเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยทางด้านเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์จะต้องสนับสนุนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงปัจจัยด้านครู ครูต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและนักเรียน เมื่อครูเห็นความสำคัญก็จะมีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงการเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ของครูนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นเดียวกัน และปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น ความเข้าใจในกระบวนการอย่างแท้จริง การคัดเลือกครูที่เต็มใจ และวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับกระบวนการ

“...ผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ถ้าเป็นผู้บริหารในเชิงวิชาการในเชิงระบบทำให้ผู้บริหารมองในภาพรวมของโครงการและ สิ่งที่สุดอดรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเข้าร่วมประชุม และสังเกตการสอน นอกจากนี้ ผอ.ที่มีลักษณะเป็นคนคอยสนับสนุน...วัฒนธรรมการทำงาน เดิมสอดรับการทำงานนี้ เช่น ที่...ผอ. วาง concept ว่าโรงเรียน คือ บ้าน ผู้บริหารเสมือน พ่อบ้านที่คอยดูแลลูก ๆ เพราะฉะนั้นห้องทำงานของผู้บริหารจะเป็นห้องประชุม และสามารถเข้าออกได้ง่าย เข้าถึงง่าย...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...ผู้บริหาร...ก็จะมีผู้บริหารโรงเรียนอื่นที่เขาสนใจแล้วขยายผล อย่างเช่น สพม.42 ที่ขยายไปเต็มพื้นที่เลย..ตัวผอ.เองก็จะมีผอ.ที่ตระหนักแล้วก็เห็นความสำคัญ... การบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานสนับสนุนต้องเชื่อมโยงกัน และผู้บริหารต้องรู้ว่า เกิดอะไรขึ้นในห้องเรียน...เรื่องแบบนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจริง ๆ เลย ถ้าหากผู้บริหารโอเค เนี่ย ครูก็จะโอเค แต่มันก็จะมีโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่โอเค แต่ครูเขาก็จับคู่กันไป เขาก็สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...ถ้าเป็นเชิงนามธรรมก็ความเข้าใจในความเป็น *coaching and mentoring* แล้วก็ความสำคัญ หากครูเห็นความสำคัญก็จะมีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จมาก... ต้องยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างครูกับโค้ชซึ่งเป็นหัวใจของ *coaching and mentoring*... สื่อการเรียนการสอน...บรรยากาศในห้องเรียน แล้วก็การสนับสนุนจากผู้บริหาร...นอกจากนี้ ยังมีรองผู้บริหารที่เข้ามาเป็นคนสนับสนุนในปัจจัยต่าง ๆ ให้”

(ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

“...1. ผู้บริหาร ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารหากมีความสนใจในด้านวิชาการก็จะทำให้โครงการสำเร็จแน่นอน มีภูมิรู้-ความรู้ ภูมิธรรม-คุณธรรม ภูมิฐาน-มีฐานะที่สมบูรณ์ สามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ อย่างน้อยการเป็นผู้บริหารควรไปสังเกตการสอนของคุณ แล้วก็... 2. จิตสำนึก หรือจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะสิ่งเหล่านี้สอนกันไม่ได้ สิ่งที่เหนือกว่าหน้าที่คือจิตสำนึก และสร้างให้ครูเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3. เครือข่าย”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

“...การเปิดใจยอมรับกันของคุณ เวลาที่เราจะใช้ *coaching* เนี่ยครูต้องเปิดใจก่อน ยอมรับคำเตือนกัน อะไรกัน...คือครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง...”

(ครูพระพุทธศาสนา, สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2559)

“...ต้องทำความเข้าใจก่อนว่า *coaching* ของคุณดีตรงไหน เหมาะกับอะไร วัฒนธรรมชาติของวิชา...ต้องเลือกคนที่เต็มใจจะใช้วิธีการ เพราะจะได้ใช้จริง...แล้วเขาก็จะรู้ว่ามันมีดีตรงไหนถ้าได้ลงมือทำ...”

(ครูวิทยาศาสตร์, สัมภาษณ์ 23 พ.ค. 2559)

5. องค์ความรู้และบทเรียนที่เรียนรู้

องค์ความรู้และบทเรียนที่เรียนรู้ทั้งจากผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถระบุได้ว่าการทำหน้าที่บทบาทในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงจะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงบวกด้วยการมองหาและยกย่องจุดดีของบุคลากรหรือสถานศึกษาให้เห็นชัดเจน ชี้แนะและช่วยเติมเต็มในจุดบกพร่องโดยใช้การตั้งคำถาม เนื่องจาก การใช้คำถามจะช่วยให้ทั้งครูและผู้บริหารได้สะท้อนความคิดที่แท้จริงของตนเองออกมาแล้วจะนำไปสู่การนำไปใช้อย่างแท้จริง รวมถึงไปถึงบทบาทในการทำงานของผู้บริหารจะต้องดำเนินการลักษณะ การบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานสนับสนุนต้องเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ยังพบประเด็นสำคัญอื่น ๆ เช่น การสร้างความไว้วางใจ

และศรัทธา ต่อเพื่อนครูซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติต้องลงมือทำจริงอย่างจริงจัง การลงมือทำ การทำงานทุกอย่างไม่ได้ถูกเสมอไปจะต้องมีลองผิดลองถูกซึ่งสิ่งที่ได้จะเป็นบทเรียนที่ทำให้ปฏิบัติ ได้ดียิ่งขึ้น

“...หน้าที่สำคัญของผู้ชี้แนะคือ การมองหาและยกย่องจุดดีของบุคลากรหรือสถานศึกษาให้เห็นชัดเจน ชี้แนะและช่วยเติมเต็มในจุดบกพร่องโดยใช้การตั้งคำถามเป็น กระจุกให้ครูและผู้บริหารได้สะท้อนตนเองจนสามารถชี้จุดบกพร่องและแก้ไขความบกพร่อง นั้นได้ด้วยตนเอง บนพื้นฐานของโรงเรียนแต่ละแห่ง ซึ่งมีบริบท ทรัพยากร จุดเด่นและ ข้อบกพร่องที่ต่างกัน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 2, สัมภาษณ์ 2 มิ.ย. 2559)

“...สิ่งที่อาจารย์ได้เรียนรู้ เนื่องจากอาจารย์อยู่สาขาวิชาบริหารการศึกษา อาจารย์พบว่า การบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานสนับสนุนต้องเชื่อมโยงกัน และผู้บริหารต้องรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในห้องเรียน เช่น ครูสอนหนังสือมัย ครูสอนอะไร เด็กนักเรียนเกิดการ เรียนรู้มัย อันนี้ผู้บริหารต้องรู้ ไม่ใช่บริหารอยู่นอกห้องเรียน ไม่อย่างนั้นเนี่ยคุณภาพก็เป็น อย่างที่เราเห็น...มันก็จะไม่เกิด เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้อง...สมมุติถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เนี่ย เข้าห้องเรียนอย่างน้อยสักเดือนละ 1 ครั้ง แต่ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ก็อาจจะทอมละ หนึ่งครั้งหรือปีละหนึ่งครั้ง โดยให้ครูเป็นคนเลือกเลย...ว่าเธอจะให้ฉันไปดูห้องเรียนห้องไหน วันเวลาไหน...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

“...1. ความไว้วางใจ เชื่อใจ และศรัทธา ต่อเพื่อนครูซึ่งกันและกัน 2. การลงมือทำ การทำงานทุกอย่างไม่ได้ถูกเสมอไป ต้องมีลองผิดลองถูก ในทุกวันนี้ครูบางคนคิดว่าไม่ต้อง ทำแผนการสอน ซึ่งแท้จริงแล้วแผนการสอนเป็นเครื่องสำคัญมากเพราะเป็นเสมือน “เข็มทิศ” ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามตัวชี้วัด คำถามต่อยอดในอนาคต: จะทำอย่างไรให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าว...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

6. การสังเคราะห์องค์ความรู้จากการถอดบทเรียน

ในการสังเคราะห์องค์ความรู้ส่วนนี้เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลจากการถอดบทเรียนโรงเรียนกรณีศึกษาที่ได้รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วนำไปสู่การขยายผลอย่างต่อเนื่องแล้วมีการปฏิบัติ ประเด็นสำคัญประกอบด้วย กลยุทธ์การดำเนินงาน ผลลัพธ์จากการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

กลยุทธ์การดำเนินงาน

กลยุทธ์การดำเนินงานพบว่า กลยุทธ์หลักสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักจากที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้วางรากฐานไว้ โดยรายละเอียดของกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองในส่วนนี้จะนำข้อมูลเชิงปริมาณมาสังเคราะห์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น มีดังนี้

กลยุทธ์หลัก เป็นกลยุทธ์ที่เป็นทั้งแนวคิดและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่บุคคลทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องนำไปใช้เพื่อให้กระบวนการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายคือเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนามากที่สุด ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ “กลยุทธ์หลัก 3 ไม่ 3 ทำ” “กลยุทธ์การตั้งคำถามให้สะท้อนคิด” รายละเอียดดังนี้

“กลยุทธ์หลัก 3 ไม่ 3 ทำ” กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่อยู่บนฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพครู ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงไม่ควรปฏิบัติมี 3 ข้อ คือ ไม่ควรสั่ง ไม่ควรสอน และไม่ควรถอดคำตอบ และสิ่งที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงควรปฏิบัติมี 3 ข้อ คือ ชวนคิด เชียร์ทำ และให้กำลังใจ โดยจะใช้วิธีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้ครูกำลังคิดคำตอบได้ด้วยตนเอง โดยพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติตามหลักชวนคิด หลักเชียร์ทำ และหลักให้กำลังใจ มีดังนี้

- **หลักชวนคิด** พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เป็นหลักสำคัญที่ปรากฏในหลักชวนคิด เป็นพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงจะปฏิบัติเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้ใช้กระบวนการคิดเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอย่างรอบด้าน โดยพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้แสดงอย่างเด่นชัดใน *ด้านเสริมพลังอำนาจ* เช่น กระตุ้นให้นักถึงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยใช้ภาษาสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ใช้คำถามกระตุ้นให้ครูกำลังคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น กระตุ้นให้คิดเพื่อให้พิจารณาถึงวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมอย่างรอบด้าน *ด้านการสานเสวนา* เช่น ตั้งประเด็นคำถามให้ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และ *ด้านการสะท้อนคิด* เช่น ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง กระตุ้นให้คิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง เป็นต้น

- หลักเชียร์ท่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เป็นหลักสำคัญที่ปรากฏในหลักเชียร์ท่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงจะปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง โดยพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้แสดงอย่างเด่นชัดใน *ด้านเสริมพลังอำนาจ* เช่น บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง และ *ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้* เช่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
- หลักให้กำลังใจ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เป็นหลักสำคัญที่ปรากฏในหลักให้กำลังใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงจะปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมกำลังใจให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ เพื่อที่อยากจะพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป โดยพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้แสดงอย่างเด่นชัดใน *ด้านการสร้างความสัมพันธ์* เช่น ให้กำลังใจในยามที่ประสบปัญหาคับข้องใจ ยกย่องชมเชยผลงานและพัฒนาการของครู *ด้านการเสริมพลังอำนาจ* เช่น พุดปลุกพลังทำให้อยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และ *ด้านการสานเสวนา* เช่น ไม่กล่าวตำหนิเมื่อไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนการที่กำหนดไว้ เป็นต้น

“*กลยุทธ์การตั้งคำถามให้สะท้อนคิด*” กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างเต็มที่ โดยแต่ละคำถามจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละวัตถุประสงค์ โดยจะต้องเปิดพื้นที่ให้ครูได้มีโอกาสในการสะท้อนคิด พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เป็นหลักสำคัญที่ปรากฏ *ด้านการสะท้อนคิด* เช่น ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง กระตุ้นให้คิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง *ด้านเสริมพลังอำนาจ* เช่น ใช้คำถามกระตุ้นให้ครูคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น เป็นต้น

กลยุทธ์รอง เป็นกลยุทธ์ส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มาจากพื้นฐานความคิดและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้หรือได้สั่งสมมา โดยกลยุทธ์ตามที่ได้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อมูลประกอบด้วย “กลยุทธ์การใช้ความจริงใจ” “กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จ” “กลยุทธ์การติดตาม” และ “กลยุทธ์การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ” รายละเอียดดังนี้

“*กลยุทธ์การใช้ความจริงใจ*” กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติต่อกันและกันบนฐานของความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพในหลักที่ว่าทุกคนมีศักยภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้นในการดำเนินงานจะเป็นไปด้วยความจริงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ดีที่สุด

“กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จ” กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ครูเชื่อเชื่อในกระบวนการของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง รวมไปถึงเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถพัฒนาให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ซึ่งเมื่อครูเชื่อในกระบวนการ ในเป้าหมายของการดำเนินการแล้วก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไป

“กลยุทธ์การติดตาม” กลยุทธ์ดังกล่าวนับว่าเป็นวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้ทั้งครู ผู้บริหาร โรงเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการ โดยเมื่อมีบุคคลมาติดตามการทำงานจะยิ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นที่มุ่งมั่นอยากจะทำนุการณ์ นอกจากนั้นการติดตามผลการทำงานจะทำให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยตรง ทำให้ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้เข้าใจและรับทราบถึงผลอย่างแท้จริง โดยเมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหาที่จะมีบุคคลที่คอยช่วยเหลือ แนะนำแนวทางการแก้ปัญหาได้อีกด้วย

“กลยุทธ์การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ” กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่โรงเรียน วิทยาลัยใช้บริหารงานเพื่อมอบอำนาจให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาครูและบุคลากรภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง ข้อสังเกตที่เด่นชัดนี้จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้มีการปฏิบัติดี

ผลลัพธ์จากการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้บริหารโรงเรียน ผลลัพธ์ที่เกิดกับครู ผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนฐานวิชาชีพครู เป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษามาร่วมมือกันเป็น “พลัง 3 ประสาน” ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าภายในโรงเรียนมีการทำงานในลักษณะเป็นทีม บางโรงเรียนเป็นสัมพันธ์ภาพที่ดีที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนครู บางโรงเรียนเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับครู

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์ คือ การเปลี่ยนแปลงที่จะพยายามจะผลักดันให้โรงเรียน มีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อไม่มีคนนอกเข้ามาช่วยเหลือก็สามารถทำงานให้เกิดการพัฒนาได้ อีกทั้งยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคุ้นชิน เปลี่ยนมุมมองในการคิดการทำงานร่วมกับโรงเรียน

ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้บริหารโรงเรียน คือ การเปลี่ยนแปลงในระบบเชิงบริหาร และระบบเชิงวิชาการ โดยจากเดิมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือและไม่ใช่ว่าหัวใจสำคัญของโรงเรียน เช่น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน ก็ปรับเปลี่ยนมาสนใจในงานด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น

อีกทั้งยังให้การสนับสนุนในการพัฒนาด้านวิชาการเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ขึ้นอยู่กับต้นทุนของผู้บริหารแต่ละคน

ผลลัพธ์ที่เกิดกับครู คือ ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ หรือบางครั้งการรวมกลุ่มของครูซึ่งมีความแตกต่างระหว่างวัย ทำให้เกิดประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเทคนิคประสบการณ์ในการจัดการชั้นเรียน และเรื่องสื่อการเรียนการสอน จึงทำให้เกิดสัมพันธภาพในแง่ของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ร่วมพูดคุยกันมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นในลักษณะที่ร่วมมือกันมากขึ้น

ผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน คือ สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียนบางแห่งที่ได้ใช้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น แต่ในบางโรงเรียนยังไม่เด่นชัดในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่เด่นชัดในด้านความกระตือรือร้นของนักเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยด้านผู้บริหารและโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมทำให้เกิดการสร้างความปลอดภัยภายในโรงเรียน โดยเมื่อผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้านวิชาการให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการกับบริหารงานสนับสนุนในลักษณะที่เชื่อมโยงกัน อีกประการสำคัญ คือ ผู้บริหารจะต้องรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครู นั่นคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรเวลาเพื่อลงพื้นที่สังเกตการทำงานภายในห้องเรียนจริง

ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ พบว่า ทางด้านเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์จะต้องสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง คอยกำกับ ติดตาม ดูแลและให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ครูสามารถดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จุดเด่นหรือข้อสังเกตที่พบจากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์พบว่า คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง และศรัทธาในวิชาชีพครูเป็นจุดเด่นที่ทำให้สามารถดำเนินการและขยายผลการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

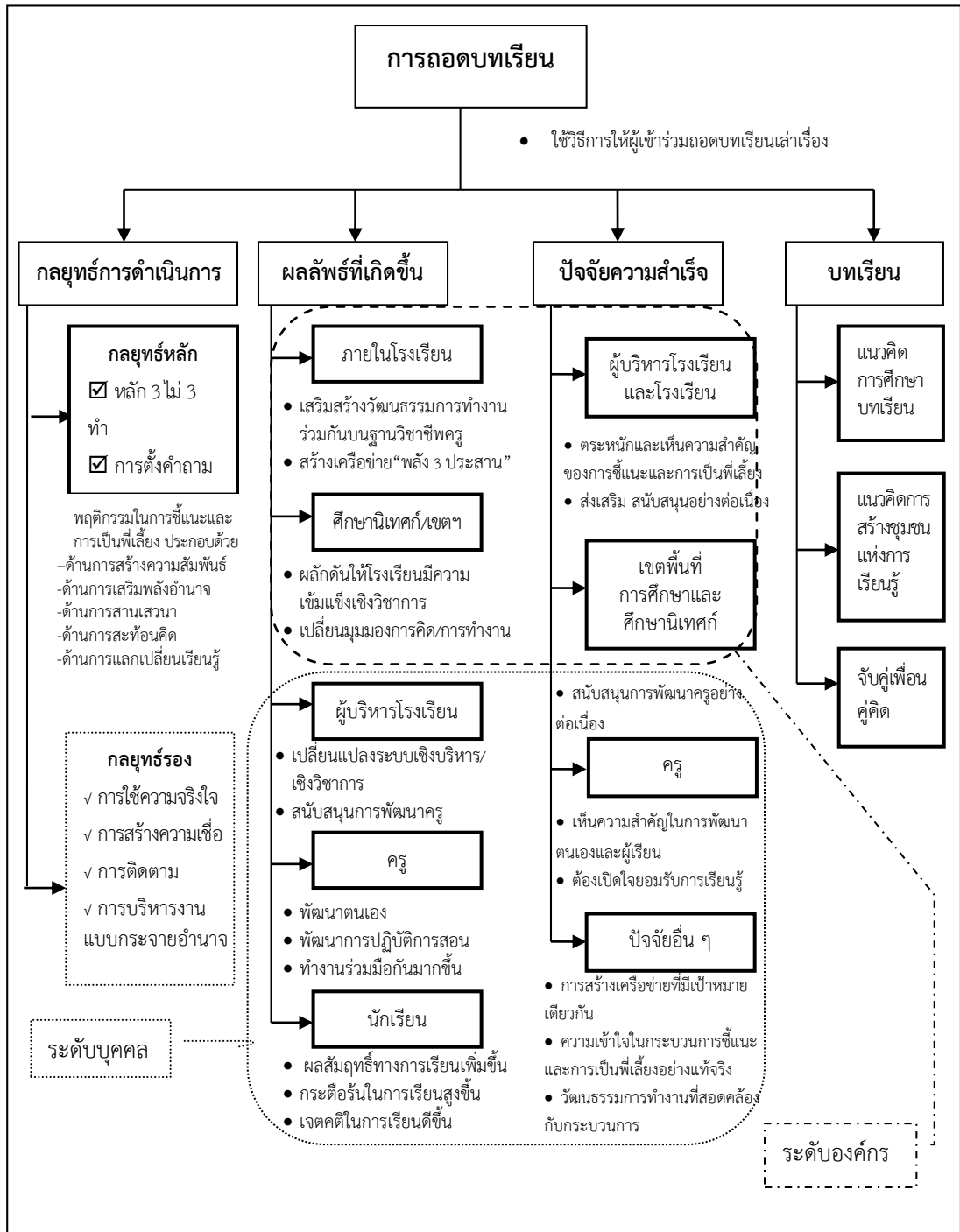
ปัจจัยด้านครู พบว่า ครูต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและนักเรียน เมื่อครูเห็นความสำคัญก็จะมีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงการเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ของครูนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นเดียวกันโดยครูต้องยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างครูกับเพื่อนครู นอกจากนี้ครูจะต้องมีจิตสำนึกและวิญญานของความเป็นครู และมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่วิชาชีพครู

ปัจจัยอื่น ๆ เช่น บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยในที่นี้เป็นการสร้างเครือข่ายระหว่าง เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และมหาวิทยาลัย การสร้างความเข้าใจ ดำเนินการอย่างเป็นกัลยาณมิตรบนฐานความเป็นวิชาชีพครู จึงทำให้กระบวนการทำงานมีการจัดสรรหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงเป็นการสร้างความร่วมมือบนฐานเป้าหมายเดียวกัน และไม่มุ่งหวังผลประโยชน์จากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจึงทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดีงาม และความเข้าใจที่ถูกต้องตามแนวทางการทำงานด้วยวิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

บทเรียนที่เรียนรู้

บทเรียนที่เรียนรู้ คือ แนวคิดสำคัญที่ชัดเจนในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ “แนวคิดการศึกษาบทเรียน” “แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้” และ “การจับคู่เพื่อนคู่คิด (buddy)” นอกจากนี้การทำหน้าที่บทบาทในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงบวก ด้วยการมองหาและยกย่องจุดดีของบุคลากรหรือสถานศึกษาให้เห็นชัดเจน ชี้แนะและเติมเต็มในจุดบกพร่องโดยใช้การตั้งคำถาม เนื่องจาก การใช้คำถามจะช่วยให้ทั้งครูและผู้บริหารได้สะท้อนความคิดที่แท้จริงของตนเองออกมาแล้วจะนำไปสู่การนำไปใช้อย่างแท้จริง รวมไปถึงบทบาทในการทำงานของผู้บริหารจะต้องดำเนินการลักษณะการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานสนับสนุนต้องเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ยังพบประเด็นสำคัญอื่น ๆ เช่น การสร้างความไว้วางใจ ศรัทธาต่อเพื่อนครู และการปฏิบัติงานทุกอย่างต้องเริ่มจากการลงมือทำจริงอย่างจริงจังต่อเนื่อง สิ่งที่ได้จะเป็นบทเรียนที่ทำให้ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

การถอดบทเรียนตามกรอบประเด็นของการถอดบทเรียนใน 4 ประเด็น ได้แก่ กลยุทธ์ การดำเนินงาน ผลลัพธ์จากการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ปัจจัยความสำเร็จ และบทเรียนที่เรียนรู้มีข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้เข้าใจรายละเอียดได้ดียิ่งขึ้น จึงนำเสนอเป็นแผนภาพสรุป ดังนี้



แผนภาพ 4.7 ข้อมูลจากการถอดบทเรียนโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี

ตอน 5 แนวทางในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู จากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่เหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า จะต้องดำเนินการภายใต้หลักการที่ต้องทำให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย โดยมีแนวทางปฏิบัติสำคัญคือ ความเป็นกัลยาณมิตร ด้วยการไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ แต่ควรจะต้องชวนคิด เชียร์ทำ และสร้างเสริมกำลังใจให้แก่นักเรียนตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งควรต้องดำเนินการให้ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสำเร็จดียิ่งขึ้น

“1.simple and easy ต้องคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ยาก 2. เริ่มจากจุดเล็กๆไปจุดใหญ่ โดยการสร้างความเชื่อในครู ซึ่งจะเป็แนวทางที่จะประสบความสำเร็จได้ 3.ความต่อเนื่อง และยั่งยืน การชี้แนะเป็นศาสตร์ที่อยู่ภายในตัวของแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องลงทุนอะไรมาก การสร้างให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนจะนำไปสู่ วัฒนธรรมองค์กร...cultural organization... การลงทุนการศึกษาควรเน้นเรื่องนี้ โดยเน้นคุณภาพของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญ...”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์ 26 พ.ค. 2559)

“แนวปฏิบัติ คือ 1. ไม่สั่งไม่สอนไม่บอกคำตอบ 2.ชวนคิดเชียร์ทำให้กำลังใจ นี้คือการเป็นโค้ชที่ดี แล้วก็พยายามใช้วงจภาษาให้มากขึ้น ใช้สายตา ท่าที อารมณ์...”

(อาจารย์มหาวิทยาลัย 1, สัมภาษณ์ 16 พ.ค. 2559)

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูในส่วนนี้จะนำเสนอขั้นตอน/วิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้จริง โดยเสนอขั้นตอนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) ขั้นตอนการสะท้อนผลจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

1) ด้านการคัดเลือกครูเข้าร่วมการพัฒนา ควรคัดเลือกตามความสมัครใจของครูจึงจะทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนา

2) ด้านการวางแผนงาน ควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการของครู ในการสำรวจนั้นควรใช้หลากหลายวิธีการ เช่น การใช้เอกสารรายงานผลจากเขตพื้นที่การศึกษา การใช้ข้อมูลจากการรายงานจากโรงเรียน และการสำรวจความต้องการครูด้วยตนเอง แล้วใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูล

สามเส้า เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงความต้องการของครูอย่างแท้จริง เพื่อให้รู้ว่าครูที่ส่วนใหญ่มีความต้องการอยากจะทำพัฒนาตนเองในด้านใด

3) ด้านการออกแบบกิจกรรม ควรออกแบบกิจกรรมบนฐานของจุดเน้นตามความต้องการหรือจุดเน้นสำคัญที่ครูอยากจะทำ โดยจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม แล้วนำจุดเน้นดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้ครอบคลุม แล้วบูรณาการหลักการและแนวคิดต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น การศึกษาบทเรียน (lesson study) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เข้ามาใช้ร่วมกับกระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)

2. ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

วจร 1 การสร้างภาพมองให้ตรงกัน

1) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นขั้นตอนแรกของผู้ชี้แนะ (coach) และพี่เลี้ยง (mentor) ควรสร้างความเข้าใจและข้อตกลงต่าง ๆ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของในการพัฒนา ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือเพื่อพัฒนานักเรียน โดยยึดหลักมุ่งพัฒนาครูบนฐานของโรงเรียนในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) ซึ่งแนวทางที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาครูโดยอาศัยฐานการทำงานปกติ อีกทั้งยังเป็นการทบทวนบทบาทการทำงานและส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดและนำไปใช้พัฒนาได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

ในการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน จุดเด่นสำคัญ คือ สร้างข้อตกลงเอาไว้โดยเรียกว่าหลัก 3 ไม่ - 3 ทำ คือ สิ่งที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชี้แนะ (coach) และพี่เลี้ยง (mentor) ไม่ควรปฏิบัติใน 3 ประการ คือ การไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ และสิ่งที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงควรปฏิบัติมี 3 ประการ คือ การชวนคิด ชวนทำ ให้กำลังใจ รวมไปถึงกำหนดหลักการสำคัญของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ต้องดำเนินการอยู่บนฐานของความเป็นกัลยาณมิตร รับฟัง และเปิดใจเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

วจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

1) การปฏิบัติกิจกรรมในระหว่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา

ในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ผู้ชี้แนะจากมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยพัฒนาจะมีบทบาทสำคัญที่จะคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ โดยมีทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารับพัฒนา จุดเด่นสำคัญ คือ กิจกรรมหลักหรือกระบวนการหลักที่นำมาใช้

ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจับคู่เพื่อนครู (buddy) โดยใช้วิธีการจับคู่ครูเพื่อให้เป็นเพื่อนคู่คิด ในการทำงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันผ่านกระบวนการ การศึกษาบทเรียน (lesson study) วิธีการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการทำงานของครูที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงกับทุกห้องเรียน

2) การปฏิบัติกิจกรรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา (การขยายผล) แบ่งรูปแบบ การปฏิบัติงานได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครู 2) การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู และ 3) การปฏิบัติงานระหว่างครู-เพื่อนครู จุดเด่นสำคัญ คือ ดำเนินการปฏิบัติงานตามที่หน่วยพัฒนาได้วางแนวทางไว้ให้ เรียนรู้โดยการลงมือทำ และปรับเปลี่ยนกระบวนการจากเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กำหนดให้ การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเป็นนโยบายของโรงเรียน รวมถึงขยายผลกิจกรรมจากเพื่อนคู่คิด ระหว่างครูกับครู เป็นเพื่อนคู่คิดระหว่างครูกับนักเรียน

วจนร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ

1) การสะท้อนผลการปฏิบัติการของบทบาทของผู้ชี้แนะ สามารถดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู และการจัดเวทีวิชาการให้ครู มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเรียกว่า symposium

2) การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู ควรดำเนินการด้วยการใช้ หลัก SITMAP คือ 1) สังเกตผู้เรียน ว่าผู้เรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงหรือไม่ 2) วิธีการเรียนการสอน ของครูเป็นอย่างไร วิธีการใดหรือสิ่งใดในการจัดการเรียนการสอนของครูที่ทำให้นักเรียนกระตือรือร้น ในการเรียน 3) ท่าทีของครูเป็นอย่างไรในขณะที่สอน 4) สื่อการสอนที่นำมาใช้เป็นอย่างไร 5) บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร 6) ประเด็นอื่น ๆ ที่สังเกตพบในการจัดการเรียน การสอนของครูในครั้งนั้น ๆ

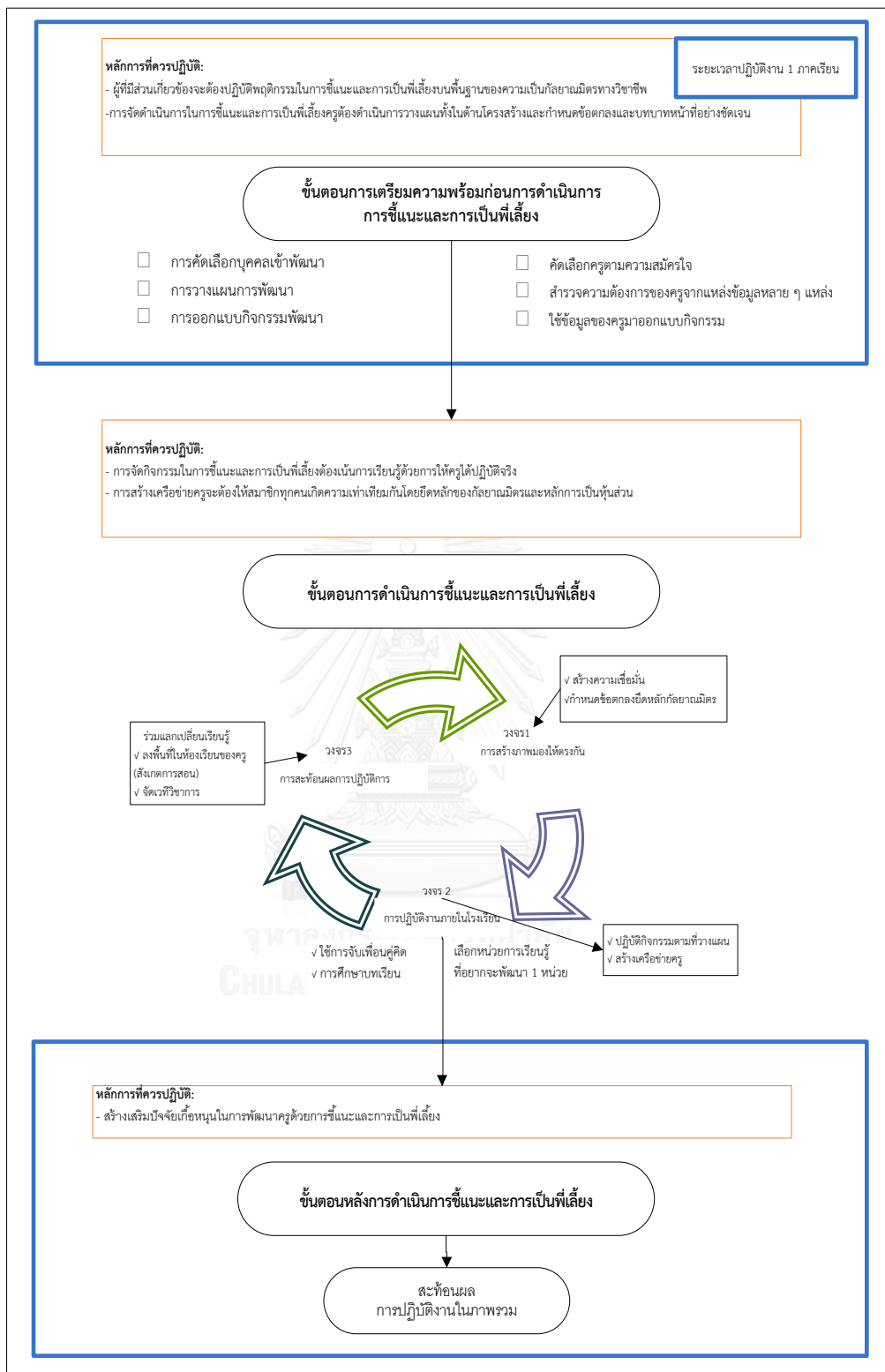
3) ควรสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอด ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ขั้นตอนหลังการดำเนินการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

บทวนผลการปฏิบัติงานด้วยการถอดบทเรียนหรือการร่วมสะท้อนความคิดเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะปฏิบัติตามขั้นตอนของวจนร 3 เพื่อให้ได้บทเรียนที่สามารถนำไปต่อยอด หรือพัฒนาในครั้งต่อไป

นอกจากนี้ในการดำเนินงานควรดำเนินการด้วยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรดำเนินการภายใต้หลักการดังนี้

- 1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริม พัฒนา และสร้างคุณค่าให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ
- 2) การจัดทำเนกาในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครูต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้าง กำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
- 3) การจัดกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการให้ครูได้ปฏิบัติจริง นำความรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียน.
- 4) การสร้างเครือข่ายครูจะต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักของกัลยาณมิตร และหลักการเป็นหุ้นส่วนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างราบรื่น
- 5) ต้องสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง โดยส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ (เขตพื้นที่การศึกษา) ตระหนักถึงคุณค่า ทำความเข้าใจในกระบวนการอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน โดยนำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่มีประสิทธิผลด้วยแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพ 4.8 แนวทางที่ดีของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล 3) นำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์สองข้อแรกมาเสนอเป็นแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผลต่อไป

สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในพ.ศ. 2556 และพ.ศ. 2558 จำนวน 362 คน แบ่งเป็นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2556 จำนวน 142 คน ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในปี 2558 จำนวน 167 คน และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้งในปี 2556 และปี 2558 จำนวน 53 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจากการสุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน โรงเรียนที่สอน สังกัด มีลักษณะเป็นแบบข้อรายการให้เลือกตอบและแบบเติมคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครู 2) ประสบการณ์การได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งคำถามเชิงบวก (positive) และคำถามเชิงลบ (negative) จำนวนทั้งสิ้น 56 ข้อ และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งถามระดับพฤติกรรมของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งต้องเติมคำตอบทั้งสองส่วนเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ รวมทั้งฉบับมีข้อคำถามทั้งหมด 101 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพิจารณาจากค่าความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเที่ยง พบว่า เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.400 ถึง 1.000 และในการตรวจสอบความเที่ยง พบว่าข้อคำถามในแต่ละตัวแปร มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.960 ถึง 0.965 โดยตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

แต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.704 ถึง 0.870 ส่วนตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่ละตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.916 ถึง 0.934 นอกจากนี้การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาสำหรับการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล และนำเสนอแนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้โรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีมีค่อนข้างมาก จึงขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์มหาวิทยาลัย) และศึกษานิเทศก์เพื่อประกอบการตัดสินใจให้ได้กรณีศึกษา 1 แห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วมีการปฏิบัติดี (best practice) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้างที่มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นเรื่องแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุน การติดตามและประเมินผล 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู สังเกตครูตั้งแต่มก่อน ระหว่าง และหลังการสอน แบบสังเกตสภาพที่โรงเรียน สังเกตสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สภาพทั่วไป แหล่งเรียนรู้ของครู สื่อและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ผลการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษา และ 3) แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูในภาพรวม พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 23.473, df = 17, p = 0.134, GFI = 0.987, AGFI = 0.958, RMR = 0.004, RMSEA = 0.033 จากข้อมูลทั้งหมดสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) เท่ากับ 0.594 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีค่าเท่ากับ 0.353 กล่าวคือ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ถึงร้อยละ 35.300

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มพหุเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครู ระหว่างปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ปี 2556 และ ปี 2558 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ไม่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (ΛY) พารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง (ΛX) และพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง (Γ) โดยโมเดลที่มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุดที่สุด พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 48.599, $df = 41$, $p = 0.194$, GFI = 0.960, NFI = 0.990, RFI = 0.977, RMR = 0.009, RMSEA = 0.035, $\chi^2/df = 1.185$ โดยค่าสถิติทั้งหมดมีความสอดคล้องกัน และสะท้อนว่าแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

2. ผลการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี

การถอดบทเรียนโรงเรียนกรณีศึกษาที่ได้รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้ว นำไปสู่การขยายผลอย่างต่อเนื่องแล้วมีการปฏิบัติดี พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1) กลยุทธ์การดำเนินงาน

กลยุทธ์การดำเนินงานพบว่า กลยุทธ์หลักสำคัญที่อาจารย์มหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักจากที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้วางรากฐานไว้ มีทั้งกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง **กลยุทธ์หลัก** เป็นกลยุทธ์ที่เป็นทั้งแนวคิดและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่บุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องนำไปใช้เพื่อให้กระบวนการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายคือเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนามากที่สุด ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์หลัก 3 ไม่ 3 ทำ และกลยุทธ์การตั้งคำถามให้สะท้อนคิด ส่วน**กลยุทธ์รอง** เป็นกลยุทธ์ส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มาจากพื้นฐานความคิดและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้หรือสั่งสมมา

โดยกลยุทธ์ตามที่ได้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กลยุทธ์การใช้ความจริงใจ กลยุทธ์การสร้าง ความเชื่อ กลยุทธ์การติดตาม และกลยุทธ์การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ

2.2) ผลลัพธ์จากการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนฐานวิชาชีพครู เป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษามาร่วมมือกันเป็น “พลัง 3 ประสาน” ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์ คือ การเปลี่ยนแปลงที่จะพยายามจะผลักดันให้โรงเรียน มีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อไม่มีคนนอกเข้ามาช่วยเหลือ ก็ยังคงสามารถดำเนินการให้เกิดการพัฒนาได้ อีกทั้งยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องมุมมองในการคิด และการทำงานร่วมกับโรงเรียน ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้บริหารโรงเรียน คือ การเปลี่ยนแปลงในระบบ เชิงบริหาร และระบบเชิงวิชาการ ผลลัพธ์ที่เกิดกับครู คือ การพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติ การสอนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ มีการแลกเปลี่ยนเทคนิค ประสบการณ์ในการจัดการชั้นเรียน และสื่อ การเรียนการสอน ทำให้เกิดสัมพันธภาพในแง่บวกของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผลลัพธ์ที่เกิดกับ นักเรียน คือ ในโรงเรียนบางแห่งพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไป ในทิศทางที่ดี แต่ในบางโรงเรียนยังไม่เด่นชัดในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่เด่นชัดในด้าน ความกระตือรือร้นของนักเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพิ่มมากขึ้น

2.3) ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยที่เกื้อหนุนทำให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงประสบผลสำเร็จมีหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านผู้บริหาร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เมื่อผู้บริหารเล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการการชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยงก็จะทำให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุน ปัจจัยในด้านเขตพื้นที่การศึกษาและ ศึกษานิเทศก์ ทางด้านเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์จะต้องสนับสนุนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านครู ครูต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน เมื่อครูเห็นความสำคัญก็จะ ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมไปถึงครูต้องเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ และปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมาย เดียวกัน ความเข้าใจในกระบวนการอย่างแท้จริง การคัดเลือกครูที่เต็มใจเข้ารับการพัฒนา และ วัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับกระบวนการที่ได้นำไปใช้

2.4) บทเรียนที่เรียนรู้

บทเรียนที่เรียนรู้ คือ แนวคิดสำคัญที่ชัดเจนในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ แนวคิด การศึกษาบทเรียน แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจับคู่เพื่อนคู่คิด (buddy) ซึ่งแนวคิด ดังกล่าวเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ที่หน่วยพัฒนาได้

วางรากฐานไว้ให้กับโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้บทบาทในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงบวก ด้วยการมองหาและยกย่องจุดดีของบุคลากรหรือสถานศึกษาให้เห็นชัดเจนและเติมเต็มจุดบกพร่องโดยใช้การตั้งคำถาม เนื่องจาก การใช้คำถามจะช่วยให้ทั้งครูและผู้บริหารได้สะท้อนความคิดที่แท้จริงของตนเองออกมา แล้วจะนำไปสู่การนำไปใช้อย่างแท้จริง รวมถึงบทบาทในการทำงานของผู้บริหารจะต้องดำเนินการลักษณะการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานสนับสนุนจะต้องเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ยังพบประเด็นสำคัญอื่น ๆ เช่น การสร้างความไว้วางใจ และศรัทธา ต่อเพื่อนครูเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานทุกอย่างต้องเริ่มจากการลงมือทำอย่างจริงจังต่อเนื่อง ซึ่งในการลงมือทำงานทุกอย่างสิ่งที่ได้จะเป็นบทเรียนที่ทำให้ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผล

แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูในส่วนนี้จะนำเสนอขั้นตอน/วิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้จริง โดยเสนอขั้นตอนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และขั้นตอนการสะท้อนผลจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังต่อไปนี้

3.1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

- 1) ด้านการคัดเลือกครูเข้าร่วมการพัฒนา ควรคัดเลือกตามความสมัครใจของครูจึงจะทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนา
- 2) ด้านการวางแผนงาน ควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการของครู ในการสำรวจนั้นควรใช้หลากหลายวิธีการ เช่น การใช้เอกสารรายงานผลจากเขตพื้นที่การศึกษา การใช้ข้อมูลจากการรายงานจากโรงเรียน และการสำรวจความต้องการครูด้วยตนเอง แล้วใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงความต้องการของครูอย่างแท้จริงเพื่อให้รู้ว่าครูที่เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความต้องการอยากจะทำพัฒนาตนเองในด้านใด
- 3) ด้านการออกแบบกิจกรรม ควรออกแบบกิจกรรมบนฐานของจุดเน้นตามความต้องการหรือจุดเน้นสำคัญที่ครูอยากจะทำ โดยจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม แล้วนำจุดเน้นดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้ครอบคลุม แล้วบูรณาการหลักการและแนวคิดต่างๆ ที่เหมาะสม โดยควรยึดหลักวัฒนธรรมการทำงานภายในโรงเรียน

3.2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

วงจร 1 การสร้างภาพมองให้ตรงกัน

1) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นขั้นตอนแรกของผู้ชี้แนะ (coach) และพี่เลี้ยง (mentor) ควรสร้างความเข้าใจและข้อตกลงต่าง ๆ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ จุดมุ่งหมายของในการพัฒนา ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือเพื่อพัฒนานักเรียน โดยยึดหลักมุ่งพัฒนาครู บนฐานของโรงเรียนในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) ซึ่งเป็นแนวทางที่ดี

2) การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

ในการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน จุดเด่นสำคัญ คือ สร้างข้อตกลงเอาไว้โดยเรียกว่า หลัก 3 ไม่ - 3 ทำ คือ สิ่งที่ไม่ปฏิบัติในในฐานะผู้ชี้แนะ (coach) และพี่เลี้ยง (mentor) ไม่ควรปฏิบัติใน 3 ประการ คือ การไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ และสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยงควรปฏิบัติมี 3 ประการ คือ การชวนคิด ชวนทำ ให้กำลังใจ รวมไปถึงกำหนด หลักการสำคัญของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ต้องดำเนินการอยู่บนฐานของความเป็น กัลยาณมิตร รับฟัง และเปิดใจเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

วงจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

1) การปฏิบัติกิจกรรมในระหว่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยพัฒนา

ผู้ชี้แนะจากมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยพัฒนาจะมีบทบาทสำคัญที่จะคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ โดยมีทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารับพัฒนา จุดเด่นสำคัญ คือ กิจกรรมหลักหรือกระบวนการหลักที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจับคู่เพื่อนครู (buddy) เพื่อทำงานร่วมกันและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการการศึกษาบทเรียน (lesson study) วิธีการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการทำงาน of ครู ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงกับทุกห้องเรียน

2) การปฏิบัติกิจกรรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา (การขยายผล) แบ่งรูปแบบ การปฏิบัติงานได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครู 2) การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู และ 3) การปฏิบัติงานระหว่างครู-เพื่อนครู จุดเด่นสำคัญ คือ ดำเนินการปฏิบัติงานตามที่หน่วยพัฒนาได้วางแนวทางไว้ให้ เรียนรู้โดยการลงมือทำ และปรับเปลี่ยนกระบวนการจากเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กำหนดให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นนโยบายของโรงเรียน รวมถึงขยายผลกิจกรรมจากเพื่อนคู่คิดระหว่างครูกับครู เป็นเพื่อนคู่คิดระหว่างครูกับนักเรียน

วงจร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ

1) การสะท้อนผลการปฏิบัติการของบทบาทของผู้ชี้แนะ สามารถดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู และการจัดเวทีวิชาการให้ครู มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเรียกว่า symposium

2) การเข้าไปในพื้นที่โรงเรียน/ห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู ควรดำเนินการด้วยการใช้หลัก SITMAP คือ 1) สังเกตผู้เรียน ว่าผู้เรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงหรือไม่ 2) วิธีการเรียนการสอน ของครูเป็นอย่างไร วิธีการใดหรือสิ่งใดในการจัดการเรียนการสอนของครูที่ทำให้นักเรียนกระตือรือร้น ในการเรียน 3) ท่าทีของครูเป็นอย่างไรในขณะที่สอน 4) สื่อการสอนที่นำมาใช้เป็นอย่างไร 5) บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร 6) ประเด็นอื่น ๆ ที่สังเกตพบในการจัดการเรียน การสอนของครูในครั้งนั้น ๆ

3) ควรสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอด ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.3) ขั้นตอนหลังการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

บทบาทผลการปฏิบัติงานด้วยการถอดบทเรียนหรือการร่วมสะท้อนความคิดเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะปฏิบัติตามขั้นตอนของวงจร 3 เพื่อให้ได้บทเรียนที่สามารถนำไปต่อยอด หรือพัฒนาในครั้งต่อไป

นอกจากนี้แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผลจะต้องนำไปใช้ในพื้นที่ อย่างแท้จริงโดยเริ่มจากการสร้างเครือข่ายกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน ได้แก่ หน่วยพัฒนา (มหาวิทยาลัย) เขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการเขตฯ และศึกษานิเทศก์) และโรงเรียน (ผู้บริหารโรงเรียน ครู) และดำเนินการด้วยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรดำเนินการภายใต้หลักการที่เหมาะสมดังนี้

(1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงบนพื้นฐานของ ความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริม พัฒนา และสร้างคุณค่าให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ

(2) การจัดดำเนินการในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้าน โครงสร้าง กำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

(3) การจัดกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการให้ครู ได้ปฏิบัติจริง นำความรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียน.

(4) การสร้างเครือข่ายครูจะต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักของ กัลยาณมิตร และหลักการเป็นหุ้นส่วนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างราบรื่น

(5) ต้องสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ (เขตพื้นที่การศึกษา) ตระหนักถึงคุณค่า ทำความเข้าใจในกระบวนการอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นโดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีนั้นมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย และผลการถอดบทเรียนจากโรงเรียนกรณีศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณ แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1) อิทธิพลของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งไปยังความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยในโมเดลของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวมมีอิทธิพลทางบวกที่ส่งถึงกันในระดับปานกลาง นั้นแสดงว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู หากผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือครูอย่างเต็มใจ จะยิ่งทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Matsumura, Garnier, Correnti, Junker, & Bickel (2010) ที่ตรวจสอบพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพของตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านพฤติกรรมในการทำงานของผู้ชี้แนะ ทั้งการวางแผนและการสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการสอน คอยให้ความช่วยเหลือระหว่างการสอน ช่วยวางแผนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Davis, & Higdon (2008) Onchwari, & Keengwe (2008) Opfer, Pedder, & Lavicza (2011) และ Warman and Jackson (2007 cited in Lord, Atkinson, & Mitchell, 2008) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลกระทบของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพ ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อครู ช่วยทำให้ครูปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้ดียิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ก็มีข้อสังเกตที่ว่า ถึงแม้ว่าความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

เช่นเดียวกัน แต่กลับพบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงของครูได้ไม่มากนัก ซึ่งข้อสังเกตนี้อาจเกิดขึ้นจาก 3 ประเด็น ประเด็นแรก คือ การตรวจสอบครั้งนี้เป็นการถามข้อมูลย้อนหลัง ซึ่งครูอาจจะจดจำข้อมูลบางส่วนได้ไม่ครบถ้วน อีกทั้งยังเป็นการตรวจสอบตามการรับรู้ของครู ประเด็นที่สอง คือ การตรวจสอบครั้งนี้ตรวจสอบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของทั้งผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงไปพร้อมกัน รวมถึงครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในรูปแบบที่แตกต่างกัน จึงอาจทำให้ครูมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติในขณะที่ดำเนินการพัฒนาที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ Goodwin (2011 cited in Collet, 2015) สะท้อนให้เห็นว่า การชี้แนะครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามความต้องการของครูเพราะจะสามารถปรับปรุงและพัฒนาครูได้ตรงตามเป้าหมายที่ครูต้องการ จะพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นที่สาม คือ ในการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง อาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่จะส่งผลทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ครั้งนี้ไม่ได้นำปัจจัยดังกล่าวเข้ามาศึกษา ในการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของครูครั้งนี้เป็นการตรวจสอบไปที่เป้าหมายปลายทางที่เกิดขึ้น แต่ยังขาดปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ระหว่างทางที่เป็นข้อค้นพบอื่น ๆ อีกทั้งพฤติกรรมของบุคคลอาจจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ภายในระยะเวลาอันสั้นจึงเป็นประเด็นที่สังเกตได้ว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงของครูได้ไม่มากนัก

2) บทเรียนของกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี

บทเรียนของกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติดี เมื่อพิจารณาในประเด็นกลยุทธ์การดำเนินการพบว่า กลยุทธ์หลักสำคัญ คือ การไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ แต่สิ่งที่ควรจะทำ ได้แก่ การชวนคิด การเชียร์ทำ และให้กำลังใจ ประกอบด้วยพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เด่นชัดในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิด และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติที่สำคัญในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกัลยาณมิตรนิเทศ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2546; 2547) และแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วน (Knight, 2009; 2011) ซึ่งเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ประเด็นปัจจัยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากการถอดบทเรียน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงทั้งศึกษานิเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้บริหารโรงเรียนต่างมีมุมมองที่สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในระดับตัวบุคคลไปจนถึงระดับโรงเรียน โดยเมื่อผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในเชิงวิชาการในเชิงระบบก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและความสำคัญของกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง รวมไปถึงสามารถมองหาสิ่งที่สอดคล้องกับ

กระบวนการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Timperley, Wilson, Barrar and Fung (2008) สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง โดยเมื่อผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเข้มแข็งจะยิ่งทำให้ครูสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาทางวิชาชีพ คือ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการเรียนรู้อย่างรอบด้าน ส่วนปัจจัยด้านครูพบว่า ครูต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน เมื่อครูเห็นความสำคัญก็จะมีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงการเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ของครูนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Williamson (2012) ระบุว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะเปิดใจ และทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ รับรู้และเข้าใจในความตั้งใจทางบวก รวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น การสร้างความเข้าใจ ดำเนินการอย่างเป็นกัลยาณมิตรบนฐานความเป็นวิชาชีพครู รวมถึงเป็นการสร้างความร่วมมือบนฐานเป้าหมายเดียวกัน และไม่มุ่งหวังผลประโยชน์จากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และความเข้าใจที่ถูกต้องตามแนวทางการทำงานด้วยวิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สอดคล้องกับ Boyce, Jeffrey Jackson, & Neal (2010) Williamson (2012) และเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะเกิดขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไขการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจโดยผู้ชี้แนะจะต้องร่วมพูดคุยกับครู สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้จึงจะทำให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

3) แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ ต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้าง กำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นตอนการชี้แนะ) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นการชี้แนะ) และขั้นตอนหลังการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นหลังการชี้แนะ) ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอน ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติหรือแสดงลักษณะบทบาทของตนเองที่แตกต่างกันออกไป โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจโดยมุ่งเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และดำเนินการชี้แนะเพื่อพัฒนาตามกิจกรรมที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลังจากนั้นจึงดำเนินการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) และ Williamson (2012) ที่ระบุว่า ขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะที่นิยมใช้มักประกอบไปด้วย ขั้นตอนการชี้แนะ (pre-coaching) ซึ่งจะต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน ขั้นการชี้แนะ (coaching) ขั้นการชี้แนะเป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching) เน้นการมีส่วนร่วม

ของครูในการพูดคุยเพื่อวิเคราะห์ โดยทั้งนี้แนวปฏิบัติของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นเพียงกรอบขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงาน ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียด ซึ่งสอดคล้องกับโดย Knight, & van Nieuwerburgh (2012) ที่ระบุว่ากระบวนการชี้แนะทางการเรียนการสอนไม่ได้มีแผนการที่จะปฏิบัติตามทีละขั้นตอน แต่มีลักษณะเป็นกรอบการดำเนินงานที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ในการชี้แนะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นนั้นนับว่าเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งนี้ครูจะรับรู้ถึงการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีผ่านพฤติกรรมของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงโดยเฉพาะในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ดังนั้นในการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรกคือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด แต่ทั้งนี้การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงภายใต้โครงการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งตรวจสอบพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านการรับรู้ของครูที่ได้เข้าร่วมกระบวนการดังกล่าว ดังนั้นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ อาจต้องทำความเข้าใจในบริบทของแต่ละโครงการที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2) แนวทางของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูเป็นแนวทางปฏิบัติที่เสนอให้เป็นหลักที่ได้มาจากการถอดบทเรียนจากโรงเรียนกรณีศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำข้อค้นพบนี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ โดยข้อค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า การใช้หลักของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพครูสามารถสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ดี ทั้งนี้โรงเรียนกรณีศึกษาอาจมีปัจจัยบางประการหรือมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ดังนั้นการนำข้อมูลไปใช้อาจต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในส่วนแรกเป็นการศึกษาพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในรูปแบบของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ผลการวิจัยสะท้อนว่าอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลทำให้ครูเกิด

การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาด้วยการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง อาจนำตัวแปรภูมิหลังระดับการศึกษา หรือระดับการยอมรับการเรียนรู้ของครูมาศึกษาเป็นตัวแปรปรับ (moderator) เพื่อศึกษาผลการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นแบบมีตัวแปรปรับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพราะเป็นประเด็นที่น่าศึกษาเพิ่มเติมว่าระดับการศึกษา หรือระดับการยอมรับการเรียนรู้ของครูจะมีอิทธิพลต่อโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงหรือไม่ อย่างไร

2) เครื่องมือวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบบทบาทการทำงานของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงซึ่งอาจให้ข้อมูลการปฏิบัติงานในภาพรวม ในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครั้งต่อไป ซึ่งอาจจะพัฒนาข้อคำถามที่สะท้อนการปฏิบัติงานของผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงให้แยกออกจากกัน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สะท้อนการปฏิบัติงานจริงมากยิ่งขึ้น



รายการอ้างอิง

- Allan, P. (2007). The benefits and impacts of a coaching and mentoring programme for teaching staff in secondary school. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 5(2), 12-21.
- Boyce, L. A., Jeffrey Jackson, R., & Neal, L. J. (2010). Building successful leadership coaching relationships: examining impact of matching criteria in a leadership coaching program. *Journal of Management Development*, 29(10), 914-931.
- Brefigroup. (2015). Coaching and mentoring – the difference. Retrieved from http://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching_and_mentoring.html
- Collet, V. S. (2015). The Gradual Increase of Responsibility Model for coaching teachers: Scaffolds for change. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(4), 269-292.
- Cordingley, P., Bell, M., Thomason, S., & Firth, A. (2005). Review: How do collaborative and sustained CPD and sustained but not collaborative CPD affect teaching and learning. Retrieved from https://eppi.ioe.ac.uk/cms/Portals/0/PDF%20reviews%20and%20summaries/cpd_rv2.pdf?ver=2016-04-23-122500-213
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for Renaissance Schools* (2nd ed.). Norwood, MA: Christopher-Gordon.
- Davis, B., & Higdon, K. (2008). The effects of mentoring/induction support on beginning teachers' practices in early elementary classrooms (K-3). *Journal of Research in Childhood Education*, 22(3), 261-274.
- Dennen, V. P. (2004). Cognitive apprenticeship in educational practice: Research on scaffolding, modeling, mentoring, and coaching as instructional strategies. *Handbook of research on educational communications and technology*. Retrieved from <http://www.aect.org/edtech/ed1/31.pdf>
- Devine, M., Meyers, R., & Houssemand, C. (2013). How can coaching make a positive impact within educational settings? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1382-1389.

- Dolan, A. (2011). The meaning of partnership in development: Lessons for development education. *Policy & Practice-A Development Education Review*, (13), 30-48.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Ehrich, L. C. (2013). *Developing performance mentoring handbook*. Queensland University of Technology.
- Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2003). Educational mentoring: Is it worth the effort? *Education Research and Perspectives*, 30(1), 42.
- Elish-Piper, L., & L'Allier, S. K. (2010). Exploring the relationship between literacy coaching and student reading achievement in grades K-1. *Literacy Research and Instruction*, 49(2), 162-174.
- Evertson, C. M., & Smithey, M. W. (2000). Mentoring effects on proteges' classroom practice: An experimental field study. *The Journal of Educational Research*, 93(5), 294-304.
- Ferguson, K. (2014). How Three Schools View the Success of Literacy Coaching: Teachers', Principals' and Literacy Coaches' Perceived Indicators of Success. *Reading Horizons (Online)*, 53(1), 1.
- Gallucci, C., Van Lare, M. D., Yoon, I. H., & Boatright, B. (2010). Instructional coaching building theory about the role and organizational support for professional learning. *American educational research journal*, 47(4), 919-963.
- Gottesman, B. L. (2009). *Peer coaching in higher education*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
- Grossman, P., Wineburg, S., & Woolworth, S. (2001). Toward a Theory of Teacher Community. *The Teachers College Record*, 103, 942-1012.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(3), 381-391.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hamlin, R. G., Ellinger, A. D., & Beattie, R. S. (2009). Toward a profession of coaching? a definitional examination of 'coaching,' 'organization development,' and

- 'human resource development'. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 13-38.
- Hansford, B. C., Tennent, L., & Ehrich, L. C. (2003). Educational mentoring: Is it worth the effort? *Education Research and Perspectives*, 39(1), 44-75.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy. Retrieved from <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n10/>
- Knight, J. (2004). Progress through partnership. *Journal of Staff Development*, 25(2), 32-37.
- Knight, J. (2008). *Coaching: Approaches and perspectives*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Knight, J. (2009). Coaching. *Journal of Staff Development*, 30(1), 18-22.
- Knight, J. (2010). *Unmistakable impact: A partnership approach for dramatically improving instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Knight, J., & van Nieuwerburgh, C. (2012). Instructional coaching: A focus on practice. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 100-112.
- Koki, S. (1997). The Role of Teacher Mentoring in Educational Reform. *PREL Briefing Paper*. Retrieved from <http://www.nmu.edu/Webb/ArchivedHTML/UPCED/mentoring/docs/Role-mentor.pdf>
- Kowal, J., & Steiner, L. (2007). Instructional Coaching. Issue Brief. *Center for Comprehensive School Reform and Improvement*, 1-8.
- Lord, P., Atkinson, M., & Mitchell, H. (2008). Mentoring and coaching for professionals: A study of the research evidence. *Variations*, 1(4), 1-105.
- Matsumura, L. C., Garnier, H. E., Correnti, R., Junker, B., & Bickel, D. D. (2010). Investigating the effectiveness of a comprehensive literacy coaching program in schools with high teacher mobility. *The Elementary School Journal*, 111(1), 35-62.
- McCollum, J. A., Hemmeter, M. L., & Hsieh, W. Y. (2013). Coaching teachers for emergent literacy instruction using performance-based feedback. *Topics in early childhood special education*, 33(1), 28-37.

- Mraz, M., Algozzine, B., & Watson, P. (2008). Perceptions and expectations of roles and responsibilities of literacy coaching. *Literacy Research and Instruction, 47*(3), 141-157.
- NATO. (2010). The NATO lessons learned handbook. Retrieved from <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a548317.pdf>
- NATO. (2016). The NATO lessons learned handbook. Retrieved from <http://www.jallc.nato.int/products/handbooks.asp>
- Oakley, L., James, R., & Wrigley, R. (2007). Coaching and mentoring for leadership development in civil society. Retrieved from <http://www.intrac.org/data/files/resources/371/Praxis-Paper-14-Coaching-and-Mentoring-for-Leadership-Development.pdf>
- Onchwari, G., & Keengwe, J. (2008). The impact of a mentor-coaching model on teacher professional development. *Early Childhood Education Journal, 36*(1), 19-24.
- Ontario Ministry of Education. (2010). *Partnering for Success: A Resource Handbook for Mentors*. Retrieved from <http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/NTIPMentor.pdf>
- Opfer, V. D., Pedder, D. G., & Lavicza, Z. (2011). The role of teachers' orientation to learning in professional development and change: A national study of teachers in England. *Teaching and Teacher Education, 27*(2), 443-453.
- Parker, P., Wasserman, I., Kram, K. E., & Hall, D. T. (2015). A relational communication approach to peer coaching. *The Journal of Applied Behavioral Science, 1-22*.
- Pillen, M., Den Brok, P., & Beijaard, D. (2013). Profiles and change in beginning teachers' professional identity tensions. *Teaching and Teacher Education, 34*, 86-97.
- Rao, M. S. (2015). Myths and truths about coaching: How to acquire right perspective to enhance leadership excellence. *Human Resource Management International Digest, 23*(4), 35-37.
- Rogers, R. (2014). Coaching literacy teachers as they design critical literacy practices. *Reading & Writing Quarterly, 30*(3), 241-261.
- Salter, T. (2013). *A comparison of mentor and coach approaches across disciplines*. (Doctoral dissertation, Oxford Brookes University).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate analysis* (4 ed.). Allyn and Bacon: Boston, US.

- Tam, A. C. F. (2015). The role of a professional learning community in teacher change: a perspective from beliefs and practices. *Teachers and Teaching*, 21(1), 22-43.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18.
- Timperley, H. (2008). Teacher Professional Learning and Development. Educational Practices Series-18. *UNESCO International Bureau of Education*, 1-32.
- van Ginkel, G., Verloop, N., & Denessen, E. (2016). Why mentor? Linking mentor teachers' motivations to their mentoring conceptions. *Teachers and Teaching*, 22(1), 101-116.
- Van Nieuwerburgh, C. (2012). *Coaching in education: Getting better results for students, educators, and parents*. London: Karnac
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and teacher education*, 24(1), 80-91.
- Vogt, F., & Rogalla, M. (2009). Developing adaptive teaching competency through coaching. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1051-1060.
- Weber, R., Aha, D., Muñoz-Ávila, H., & Breslow, L. (2010). An intelligent lessons learned process. *Foundations of Intelligent Systems*, 39-41.
- Williamson, R. (2012). Coaching Teachers: An Important Principal Role. Research into Practice. *Education Partnerships, Inc.*, 1-3.
- กมลวรรณ พลับจิ้น. (2556). การวิเคราะห์กลุ่มแฟงอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการ คัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2555. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=29344&Key=news20>.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). โมเดลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) เอกสารประกอบการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง โครงการพัฒนาครูโดยใช้

- กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง Coaching and Mentoring. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, & ปีโก (ไทยแลนด์). (2557). สานต่องานพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน ตอน4/4. สืบค้นจาก http://www.teachersaslearners.com/front/blog_one/249.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ปีโก (ไทยแลนด์). (2557). สานต่องานพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน ตอน4/4. สืบค้นจาก http://www.teachersaslearners.com/front/blog_one/249.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชญาพิมพ์ อุดาโห. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง เอกสารประกอบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง Coaching and Mentoring. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินทร์ตน์ พุ่มเกษม. (2557). สมรรถนะของคนไทยกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*, 11(116), 24-26.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์เรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ อุ๋นอบ. (2552). แนวคิดและวิธีวิทยาการถอดบทเรียน. สืบค้นจาก http://lms.kmddc.go.th/e_learning/e-data/81/GCD003/pdf/p-powerpoint.pdf.
- ไผ่ วสียงกูร. (2557). กระบวนการและผลของการศึกษาบทเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของครู: การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม. *OJED*, 9(2), 500-509.
- พิณสุดา สิริรัชชตรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- ยุวรี ผลพันธิน. (2555). บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู. (วิทยานิพนธ์คุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

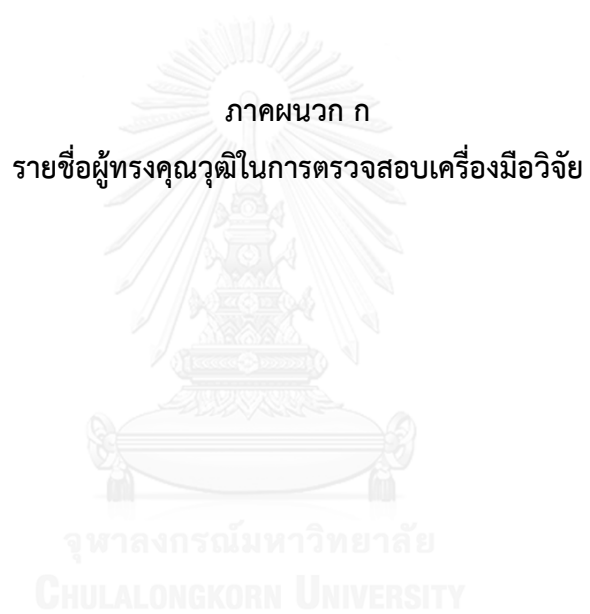
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, & เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ นักเรียนรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556a). การพัฒนาครูประจำปี 2556 ตามโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง coaching mentoring. สืบค้นจาก <http://hrd.obec.go.th/Old/news/2556/march/349.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556b). โครงการนำร่องคู่มือพัฒนาครู. สืบค้นจาก <http://hrd.obec.go.th/news/2015/july/coupon.rar>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558a). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. Retrieved from http://www.plan.obec.go.th/ewt_dl_link.php?nid=1424&filename=index
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558b). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. สืบค้นจาก http://www.plan.obec.go.th/ewt_dl_link.php?nid=1424&filename=index.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 a). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (coaching). Retrieved from http://bet.obec.go.th/eqa/images/2010/subject_4.doc
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 b). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (coaching). สืบค้นจาก http://bet.obec.go.th/eqa/images/2010/subject_4.doc.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558a). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน* (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) “สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558b). *บทเรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (ฉบับสังเคราะห์)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2547). *กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุรณี รุโจปการ. (2558). *Coaching, mentoring: ความหมาย และที่มาของคำ เอกสารประกอบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา
 ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา
 ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน
 ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโณ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา
 ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. นายพิทักษ์ โสถยาคม
ตำแหน่ง นักวิชาการกลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ



แบบสอบถามครูเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

คำชี้แจงในการตอบ

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงของครู (coaching and mentoring) และ ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครู
2. แบบสอบถามนี้ให้ท่านเลือกตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ในการวิจัย **จึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบคำถามให้ครบทุกข้อ**
3. ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย

นางสาวธารทิพย์ นรงค์ิยา (ผู้วิจัย)

นิสิตสาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 21-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป
3. การศึกษาสูงสุด 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก
4. วุฒิการศึกษา 1) ค.บ. 2) กศ.บ. 3) ศษ.บ.
 4) วท.บ. 5) ศศ.บ. 6) อื่นๆ.....
5. ระดับวิทยฐานะ 1) ครูผู้ช่วย 2) ครู คศ.1
 3) ครูชำนาญการ 4) ครูชำนาญการพิเศษ 5) ครูเชี่ยวชาญ
 6) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ 7) ไม่ได้บรรจุ/อัตราจ้าง
6. ประสบการณ์สอน 1) น้อยกว่า 6 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี
 4) 16-20 ปี 5) 21-25 ปี 6) 26 ปีขึ้นไป
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน
 1) ภาษาไทย 6) ศิลปะ
 2) คณิตศาสตร์ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี
 3) วิทยาศาสตร์ 8) ภาษาต่างประเทศ
 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 9) สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้
 5) สุขศึกษาและพลศึกษา โปรดระบุ.....
8. โรงเรียนที่สอน.....
9. สังกัด สพม. เขต..... สพป. เขต.....
10. ขนาดของโรงเรียน 1) นักเรียนไม่เกิน 280 คน 2) นักเรียน 281-500 คน
 3) นักเรียน 501-1,500 คน 4) นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

| ข้อ | ข้อความ | น้อยที่สุด → มากที่สุด | | | | |
|---|--|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ท่านได้รับการชี้แนะและการปฏิบัติจากผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของท่านดังระบุในข้อรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | | | | | | |
| 1 | ให้เกียรติท่านทุกครั้งที่พบเจอหรือพูดคุยกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | เป็นกันเองทำให้ท่านกล้าพูดคุยอย่างเปิดเผย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | พูดคุยให้ท่านเห็นว่าสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องยาก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ทำให้ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | แสดงความเห็นใจ เข้าใจปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ท่านเผชิญอยู่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ให้กำลังใจท่านในยามที่ท่านประสบปัญหาคับข้องใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ยกย่องชมเชยผลงานและพัฒนาการของท่าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | เปิดโอกาสให้ท่านเล่าถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ท่านสนใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ให้อิสระในการให้ท่านบอกความต้องการของตนเองก่อนวางแผนการชี้แนะ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ให้ท่านเล่าปัญหาที่เคยประสบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียด | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ให้ท่านบอกข้อมูลของนักเรียนเพื่อช่วยวางแผนปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับท่าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | สอบถามถึงปัญหาที่ท่านประสบและสิ่งที่ต้องการอยากจะทำ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | นำวิธีการที่เห็นว่าดีมาให้ท่านปฏิบัติตามโดยไม่ได้มาจากความต้องการของท่าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ช่วยวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของท่านจากข้อมูลการสอนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | กระตุ้นให้ท่านนึกถึงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยใช้ภาษาสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | พูดปลุกพลังทำให้ท่านอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ใช้คำถามกระตุ้นให้ท่านคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | กระตุ้นให้คิดเพื่อให้ท่านได้พิจารณาถึงวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมอย่างรอบด้าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | กระตุ้นให้ท่านเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | เร่งให้ท่านคิดหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ในระหว่างที่ดำเนินการชี้แนะเพื่อให้เห็นกับเวลา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | กระตุ้นให้ท่านกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ตั้งใจรับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างสนใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | ตั้งใจฟังในสิ่งที่ท่านพูดหรืออธิบายโดยไม่พูดแทรกหรือตัดบท | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | รับฟังสิ่งที่ท่านพูดอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป โดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | พูดแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งทันทีทันใดเมื่อท่านพูดหรืออธิบายผิด | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | ตั้งประเด็นคำถามให้ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | ไม่กล่าวตำหนิเมื่อท่านไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | พูดถึงการทำงานของท่านทั้งด้านที่ดีและไม่ดีด้วยความจริงใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | เปิดกว้างให้ท่านแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | เปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | สนใจและติดตามความก้าวหน้าของท่านอย่างต่อเนื่อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ข้อ | ข้อความ | น้อยที่สุด → มากที่สุด | | | | |
|-----|---|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | กระตุ้นให้ท่านคิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของท่านทั้งในทางที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านโดยให้เล่าจุดแข็ง จุดอ่อน แล้วแนะให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงานต่อได้ด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | ให้ท่านทำงานด้วยตนเองโดยไม่ติดตามดูแลการทำงานของ ท่าน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาเพียงลำพัง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | อธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | อธิบายเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | แนะวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44 | แนะแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | แนะแผนการทำงานแต่ละขั้นตอนทำให้ท่านวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรอบคอบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46 | แนะนำกลยุทธ์ที่จำเป็นที่ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | อธิบายวิธีการบูรณาการความรู้หลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกันทำให้ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48 | บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้โดยไม่สนใจว่าท่านจะทำได้หรือไม่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | พูดคุยกับท่านเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50 | ให้ท่านเล่าผลงานของตนเองแล้วร่วมกันวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องเพื่อเรียนรู้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับท่านและหาทางแก้ไขปัญหามาร่วมกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | จัดกิจกรรมให้ท่านได้มีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนครู/บุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพูดคุยกับเพื่อนครู/บุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ท่านกล้าพูดคุยแบบเปิดอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู/บุคคลอื่นอย่างเต็มที่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่ตรงกับระดับการปฏิบัติ/
พฤติกรรมจริงของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย
- 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นน้อยครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบางครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | ระดับการปฏิบัติปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ก่อนและปัจจุบันหลังจากที่ท่านได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงท่านมีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | | | | | | | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถสอนเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในแต่ละคาบได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ท่านสามารถสอนโดยลำดับเนื้อหาตามความยากง่ายในแต่ละบทเรียนได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ท่านสามารถจัดกิจกรรมในแต่ละบทเรียนได้หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมตามธรรมชาติของนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ท่านสามารถประยุกต์เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของบทเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการรูปแบบการสอนที่ทันสมัยได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ท่านสามารถนำความรู้วิชาอื่นมาบูรณาการให้เข้ากับบทเรียนที่ท่านสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ท่านสามารถใช้รูปแบบการสอนที่ทันสมัย เช่น การสอนแบบ 5 ขั้น การสอนแบบใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยเลือกให้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ท่านสามารถใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับบทเรียนมาใช้ในการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งรอบตัวมาเป็นสื่อการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | | | | | ระดับการปฏิบัติปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ก่อนและปัจจุบันหลังจากที่ท่านได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงท่านมีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | | | | | | | | | | | |
| 11 | ท่านสามารถสอนโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ท่านสามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนได้อย่างชัดเจน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ท่านแจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ท่านสามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ท่านสามารถนำผลการประเมินของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ท่านแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบใหม่ ๆ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | ท่านปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ท่านเลือกหน่วยการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูแล้วนำมาออกแบบและจัดทำแผนการสอนด้วยกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ท่านแบ่งปันรูปแบบการสอนแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนให้กับเพื่อนครู | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ท่านสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วให้คำแนะนำที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนราบรื่นขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | เมื่อท่านสอนเสร็จในแต่ละคาบท่านได้ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ท่านรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนครูในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | เมื่อท่านพบเจอปัญหาในห้องเรียน ท่านจะนำปัญหานั้นมาปรึกษากับเพื่อนครูเพื่อหาทางแก้ไข | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | เมื่อท่านเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วพบปัญหาท่านจะแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนครู | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | ท่านให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนครูเกี่ยวกับการสอนในคาบที่ได้เข้าไปสังเกตการสอนได้อย่างสมเหตุสมผล | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | | | | | ระดับการปฏิบัติปัจจุบันหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ก่อนและปัจจุบันหลังจากที่ท่านได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงท่านมีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | | | | | | | | | | | |
| 28 | ทำนกับเพื่อนครูร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานของกันและกันภายหลังจากที่นำรูปแบบสอนแบบต่าง ๆ ไปใช้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | ทำนกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | ทำนกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | ทำนพยายามหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | ทำนตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | ทำนเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | ทำนมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | ทำนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเต็มใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | ทำนสอบถามเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ บทเรียนออนไลน์ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | ทำนกระตือรือร้นที่จะขอคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนจากบุคคลอื่น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | ทำนตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่น ๆ แนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | ทำนแสวงหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่รู้ด้วยความเพียรพยายาม | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | ทำนสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | ทำนต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | ทำนสืบเสาะแสวงหาแหล่งความรู้ที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | ทำนอาสาเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 44 | ท่านมุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ให้มากที่สุดเมื่อท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาท่าน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |





ภาคผนวก ค
รายละเอียดการปรับแก้ข้อความในเครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

| ข้อ | ข้อคำถามเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|--|---|---|---|---|---|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นที่เล็ง | | | | | | | | |
| ด้านการสร้างความสัมพันธ์ | | | | | | | | |
| 1 | ให้เกียรติท่านทุกครั้งที่พบเจอหรือพูดคุยกัน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 2 | เป็นกันเองทำให้ท่านกล้าพูดคุยอย่างเปิดเผย | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.600 | นำไปใช้ได้ |
| 3 | พูดคุยให้ท่านเห็นว่าสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องยาก | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 4 | มั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.400 | ปรับคำ เป็น ทำให้ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ได้ |
| 5 | เชื่อมั่นว่าท่านจะประสบผลสำเร็จในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.600 | ปรับคำ เป็น ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะ ประสบผลสำเร็จในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน |
| 6 | แสดงความสนใจ เข้าใจปัญหาหรือ สภาพการณ์ที่ท่านเผชิญอยู่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 7 | ให้กำลังใจท่านในยามที่ท่านประสบปัญหาคับข้อง ใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 8 | ยกย่องชมเชยผลงานและพัฒนาการของท่าน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 9 | เปิดโอกาสให้ท่านเล่าถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ท่านสนใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 10 | ให้อิสระในการให้ท่านบอกความต้องการของ ตนเองก่อนวางแผนการชี้แนะ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 11 | ให้ท่านเล่าปัญหาที่เคยประสบเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนอย่างละเอียด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 12 | ให้ท่านบอกข้อมูลของนักเรียนเพื่อช่วยวางแผน ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับท่าน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 13 | สอบถามถึงปัญหาที่ท่านประสบและ สิ่งที่ต้องการอยากจะพัฒนา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 14 | นำวิธีการที่เห็นว่าดีมาให้ท่านปฏิบัติตามโดยไม่ ได้มาจากความต้องการของท่าน (-) | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 15 | ช่วยวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดการเรียน การสอนของท่านจากข้อมูลการสอนที่ยังไม่ ประสบผลสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 16 | วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.800 | ปรับคำ เป็น ร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน |
| ด้านการเสริมพลังอำนาจ | | | | | | | | |
| 17 | กระตุ้นให้ท่านนึกถึงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยใช้ภาษาสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 18 | กระตุ้นให้ท่านมีพลังอยากจะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | ปรับภาษา เป็น พูดปลุกพลังทำให้ท่านอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น |
| 19 | บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านคิดหาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง |
| 20 | ใช้คำถามกระตุ้นให้ท่านคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 21 | กระตุ้นให้คิดเพื่อให้ท่านได้พิจารณาถึงวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมอย่างรอบด้าน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 22 | กระตุ้นให้ท่านเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 23 | เร่งให้ท่านคิดหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ในระหว่างที่ดำเนินการขึ้นนะเพื่อให้ทันกับเวลา (-) | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0.600 | นำไปใช้ได้ |
| 24 | กระตุ้นให้ท่านกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| ด้านการสานเสวนา | | | | | | | | |
| 25 | ตั้งใจรับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างสนใจ | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 26 | ตั้งใจฟังในสิ่งที่ท่านพูดหรืออธิบายโดยไม่พูดแทรกหรือตัดบท | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 27 | รับฟังสิ่งที่ท่านพูดอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป โดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 28 | พูดแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งทันทีทันใดเมื่อท่านพูดหรืออธิบายผิด (-) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 29 | ตั้งประเด็นคำถามให้ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|----------------------------------|---|---|---|----|---|---|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 30 | ไม่กล่าวตำหนิเมื่อท่านไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนการที่กำหนดไว้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 31 | พูดถึงการทำงานของท่านทั้งด้านที่ดีและไม่ดีด้วยความจริงใจ | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.600 | นำไปใช้ได้ |
| 32 | ให้ท่านแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผยกว้างโดยอิสระ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับภาษา เป็น เปิดเผยกว้างให้ท่านแสดงความรู้สึก ของตนเองอย่างอิสระ |
| ด้านการสะท้อนคิด | | | | | | | | |
| 33 | เปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0.600 | นำไปใช้ได้ |
| 34 | รับฟังและติดตามความก้าวหน้าของท่านอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น สนใจและติดตามความก้าวหน้าของ ท่านอย่างต่อเนื่อง |
| 35 | ให้ท่านนึกถึงผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | -1 | 1 | 1 | 0.600 | ปรับภาษา เป็น กระตุ้นให้ท่านคิดแล้วพูด/เขียน ถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อ สะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้อง ปรับปรุง |
| 36 | กระตุ้นให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนว ทางการแก้ปัญหาในการจัด การเรียนการสอนด้วยตนเอง |
| 37 | ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของท่าน ทั้งในทางที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 38 | ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านโดยให้เล่าจุดดี จุดอ่อน แล้วแนะนำให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงานต่อได้ด้วยตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.800 | ปรับคำ เป็น ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยให้เล่าจุดแข็ง จุดอ่อน แล้ว แนะนำให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงาน ต่อได้ด้วยตนเอง |
| 39 | ให้ท่านทำงานด้วยตนเองโดยไม่ติดตามดูแลการทำงานของท่าน (-) | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 40 | ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาเพียงลำพัง (-) | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ | | | | | | | | |
| 41 | อธิบายเนื้อหาต่าง ๆ เป็นลำดับอย่างชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น อธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนอย่างเป็น |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|----------------------------------|---|---|---|---|----|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | | | | | | | | ลำดับชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ |
| 42 | อธิบายเนื้อหาที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | ปรับคำ เป็น อธิบายเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง |
| 43 | แนะวิธีการทำงานในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น แนะวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ |
| 44 | แนะแนวทางในการทำงานที่ตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น แนะแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ |
| 45 | แผนการทำงานแต่ละขั้นตอนทำให้ท่านวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรอบคอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 46 | แนะนำกลยุทธ์ที่จำเป็นที่ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 47 | อธิบายวิธีการบูรณาการความรู้หลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกันทำให้ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 48 | บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้ทันที (-) | 1 | 1 | 1 | -1 | 1 | 0.600 | ปรับภาษา เป็น บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้โดยไม่ว่าท่านจะทำได้หรือไม่ |
| ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 49 | พูดคุยกับท่านเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 50 | ให้ท่านเล่าผลงานของตนเองแล้วร่วมกันวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องเพื่อเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 51 | แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับท่านและหาทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|--|---|---|---|---|---|---|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 52 | จัดกิจกรรมให้ท่านได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานระหว่างเพื่อนครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 53 | เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 54 | ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กัน (-) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 55 | สร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดพื้นที่การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้ภาษาในการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.600 | ปรับภาษา เป็น สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ ท่านกล้าพูดคุยแบบเปิดอกเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเต็มที่ |
| 56 | สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์จริงแบบเป็นกันเอง | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.600 | ปรับคำ เป็น สร้างบรรยากาศในการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง |
| ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | | | | | | | | |
| การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน | | | | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ใน แต่ละคาบได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | ปรับคำ เป็น ท่านสามารถสอนเนื้อหาสาระการ เรียนรู้ในแต่ละคาบได้เหมาะสมกับ นักเรียน |
| 2 | ท่านสามารถลำดับเนื้อหาตามความยากง่าย ในแต่ละบทเรียนได้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น ท่านสามารถสอนโดยลำดับ เนื้อหาตามความยากง่ายในแต่ละ บทเรียนได้เหมาะสมกับนักเรียน |
| 3 | ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมในแต่ละ บทเรียนได้เหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับภาษา เป็น ท่านสามารถจัดกิจกรรมในแต่ละ บทเรียนได้หลากหลายรูปแบบที่ เหมาะสมตามธรรมชาติของนักเรียน |
| 4 | ท่านสามารถประยุกต์เนื้อหาในแต่ละหน่วยการ เรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตาม เป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 5 | ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของบทเรียน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 6 | ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการ รูปแบบการสอนที่ท่านสมัยได้ | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 7 | ท่านสามารถนำความรู้วิชาอื่นมาบูรณาการให้ เข้ากับบทเรียนที่ท่านสอน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความเพิ่มเติม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|--|---|---|---|---|---|---|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 8 | ท่านสามารถใช้รูปแบบการสอนที่ทันสมัย เช่น การสอนแบบ 5 ขั้น การสอนแบบใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยเลือกให้เหมาะสมกับนักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 9 | ท่านสามารถใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับบทเรียนมาใช้ในการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 10 | ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งรอบตัวมาเป็นสื่อการเรียนการสอน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 11 | ท่านสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | ปรับคำ เป็น ท่านสามารถสอนโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม |
| 12 | ท่านสามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนได้อย่างชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 13 | ท่านแจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 14 | ท่านสามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 15 | ท่านสามารถนำผลการประเมินของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน | | | | | | | | |
| 16 | ท่านแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 17 | ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบใหม่ ๆ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 18 | ท่านปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 19 | ท่านกับเพื่อนครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มาออกแบบและจัดทำแผนการสอนด้วยกัน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | ปรับภาษา เป็น ท่านเลือกหน่วยการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูแล้วนำมาออกแบบและจัดทำแผนการสอนด้วยกัน |
| 20 | ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 21 | ท่านแบ่งปันรูปแบบการสอนแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนให้กับเพื่อนครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|---|---|---|---|---|----|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 22 | ท่านเข้าสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วให้คำแนะนำที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนราบรื่นขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.800 | ปรับค่า เป็น ท่านสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วให้คำแนะนำที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนราบรื่นขึ้น |
| 23 | เมื่อท่านสอนเสร็จในแต่ละคาบท่านได้ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 24 | ท่านรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนครูในทุกอย่างเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 25 | เมื่อท่านพบเจอปัญหาในห้องเรียน ท่านจะนำปัญหานั้นมาปรึกษากับเพื่อนครูเพื่อหาทางแก้ไข | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 26 | เมื่อท่านเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วพบปัญหาท่านจะแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 27 | ท่านให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนครูเกี่ยวกับการสอนในคาบที่ได้เข้าไปสังเกตการสอนได้อย่างสมเหตุสมผล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 28 | ท่านกับเพื่อนครูร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานของกันและกันภายหลังจากที่นำรูปแบบสอนแบบต่าง ๆ ไปใช้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 29 | ท่านกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 30 | ท่านกับเพื่อนครูให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.600 | ปรับค่า เป็น ท่านกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ |
| การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | |
| 31 | ท่านพยายามหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 32 | ท่านชักชวนผู้อื่นให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | -1 | 1 | 0.600 | ท่านตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ |
| 33 | ท่านเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อฟังคำแนะนำจากบุคคลอื่น | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.670 | ท่านเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง |

| ข้อ | ข้อความเดิม | ความเหมาะสมตาม ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | IOC | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ |
|-----|--|---|---|---|---|---|-------|---------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 34 | ท่านมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 35 | ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเต็มใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 36 | ท่านสอบถามเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ บทเรียนออนไลน์จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 37 | ท่านกระตือรือร้นที่จะขอคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนจากบุคคลอื่น | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 38 | ท่านตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่น ๆ แนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 39 | ท่านแสวงหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่รู้ด้วยความเพียรพยายาม | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 40 | ท่านสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 41 | ท่านต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 42 | ท่านสืบเสาะแสวงหาแหล่งความรู้ที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 43 | ท่านอาสาเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |
| 44 | ท่านมุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ใหม่มากที่สุดเมื่อท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.800 | นำไปใช้ได้ |
| 45 | ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาท่าน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000 | นำไปใช้ได้ |

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง



ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยายจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู จากการวิเคราะห์สถิติบรรยายแยกเสนอเป็น 7 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหา และกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อของความสำเร็ของงการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จากการวิเคราะห์สถิติบรรยายแยกเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครู

ก. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ โดยครูทั้ง 3 กลุ่ม คือ ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการสร้างสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมที่ครูรับรู้ที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้เกียรติท่านทุกครั้งที่พบเจอหรือพูดคุยกัน โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 4.092, SD = 0.693$) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 4.305, SD = 0.726$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 4.283, SD = 0.662$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 รับรู้ว่าพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติรองลงมา คือ เป็นกันเองทำให้ครูกล้าพูดคุยอย่างเปิดเผย ($M = 4.070, SD = 0.711$) เช่นเดียวกับครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 4.192, SD = 0.702$) ที่มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงทำให้ครูมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติเป็นลำดับรองลงมา ($M = 4.075, SD = 0.703$)

ตาราง ผ.1 การสร้างความสัมพันธ์ของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | รวม | M | SD |
|---|-------------|------------------------|-------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| 1. ให้เกียรติท่านทุกครั้งที่พบเจอหรือพูดคุยกัน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 0.000 | 19.718 | 51.408 | 28.873 | 100.000 | 4.092 | 0.693 |
| | 2558 | 0.000 | 0.599 | 13.772 | 40.120 | 45.509 | 100.000 | 4.305 | 0.726 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 0.000 | 11.321 | 49.057 | 39.623 | 100.000 | 4.283 | 0.662 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-----------------|------------------------|-------|-------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มาก ที่สุด | รวม | | |
| 2. เป็นกันเองทำให้ท่านกล้าพูดคุยกอย่างเปิดเผย | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.113 | 15.493 | <u>55.634</u> | 26.761 | 100.000 | 4.070 | 0.711 |
| | 2558 | 0.000 | 0.599 | 14.970 | <u>49.102</u> | 35.329 | 100.000 | 4.192 | 0.702 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 1.887 | 13.208 | <u>52.830</u> | 32.075 | 100.000 | 4.151 | 0.718 |
| 3. พูดคุยให้ท่านเห็นว่าสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องยาก | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 0.704 | 23.944 | <u>53.521</u> | 21.831 | 100.000 | 3.965 | 0.699 |
| | 2558 | 0.000 | 0.000 | 18.563 | <u>52.096</u> | 29.341 | 100.000 | 4.108 | 0.686 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 1.887 | 16.981 | <u>52.830</u> | 28.302 | 100.000 | 4.075 | 0.730 |
| 4. ทำให้ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 0.704 | 15.493 | <u>61.972</u> | 21.831 | 100.000 | 4.049 | 0.634 |
| | 2558 | 0.000 | 0.599 | 17.365 | <u>51.497</u> | 30.539 | 100.000 | 4.120 | 0.701 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 0.000 | 13.208 | <u>56.604</u> | 30.189 | 100.000 | 4.170 | 0.643 |
| 5. ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 0.000 | 16.197 | <u>65.493</u> | 18.310 | 100.000 | 4.021 | 0.589 |
| | 2558 | 0.000 | 0.599 | 18.563 | <u>56.886</u> | 23.952 | 100.000 | 4.042 | 0.671 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 0.000 | 20.755 | <u>50.943</u> | 28.302 | 100.000 | 4.075 | 0.703 |
| 6. แสดงความเห็นใจ เข้าใจปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ท่านเผชิญอยู่ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 0.704 | 27.465 | <u>54.225</u> | 17.606 | 100.000 | 3.887 | 0.685 |
| | 2558 | 0.000 | 1.198 | 25.749 | <u>47.904</u> | 25.150 | 100.000 | 3.970 | 0.748 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 0.000 | 30.189 | <u>50.943</u> | 18.868 | 100.000 | 3.887 | 0.698 |
| 7. ให้กำลังใจท่านในยามที่ท่านประสบปัญหาคับข้องใจ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 0.704 | 21.831 | <u>57.042</u> | 19.718 | 100.000 | 3.944 | 0.712 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 19.162 | <u>47.305</u> | 26.946 | 100.000 | 3.940 | 0.869 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 1.887 | 24.528 | <u>50.943</u> | 22.642 | 100.000 | 3.943 | 0.745 |
| 8. ยกย่องชมเชยผลงานและพัฒนาการของท่าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 23.944 | <u>54.930</u> | 18.310 | 100.000 | 3.887 | 0.725 |
| | 2558 | 0.599 | 3.593 | 26.347 | <u>39.521</u> | 29.940 | 100.000 | 3.946 | 0.873 |
| | ทั้ง 2 ปี | 0.000 | 1.887 | 16.981 | <u>60.377</u> | 20.755 | 100.000 | 4.000 | 0.679 |

ข. ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ระบุว่า ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 3.873$, $SD = 0.672$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 4.075$, $SD = 0.805$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงมีการปฏิบัติต่อครู คือ ให้อิสระในการให้บอกความต้องการของตนเองก่อนวางแผนการชี้แนะมากที่สุด ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงมีการปฏิบัติต่อครูคือ เปิดโอกาสให้ครูเล่าถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ครูสนใจ และให้อิสระในการให้บอกความต้องการของตนเองก่อนวางแผนการชี้แนะมากที่สุด ($M = 4.072$, $SD = 0.811$, $SD = 0.811$)

นอกจากนี้การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ได้ปฏิบัติรองลงมานั้นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะปี 2556 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงให้ครูเล่าปัญหาที่เคยประสบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียด ($M = 3.845, SD = 0.802$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงสอบถามถึงปัญหาที่ครูประสบและสิ่งที่ต้องการอยากจะพัฒนา ($M = 3.910, SD = 0.827$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูเล่าถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่สนใจ ($M = 4.019, SD = 0.772$) รวมถึงครูทั้ง 3 กลุ่มมีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ นำวิธีการที่เห็นว่าดีมาให้ครูปฏิบัติตามโดยไม่ได้มาจากความต้องการของครู (ปี 2556: $M = 2.859, SD = 0.935$, ปี 2558: $M = 2.617, SD = 1.080$ และทั้ง 2 ปี: $M = 2.811, SD = 1.178$ ตามลำดับ)

ตาราง ผ.2 การเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-----------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มาก ที่สุด | รวม | | |
| 9. เปิดโอกาสให้ท่านเล่าถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ท่านสนใจ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 3.521 | 27.465 | <u>48.592</u> | 19.718 | 100.000 | 3.831 | 0.808 |
| | 2558 | 0.000 | 3.593 | 18.563 | <u>44.910</u> | 32.934 | 100.000 | 4.072 | 0.811 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 16.981 | <u>56.604</u> | 24.528 | 100.000 | 4.019 | 0.772 |
| 10. ให้อิสระในการให้ท่านบอกความต้องการของตนเองก่อนวางแผนการชี้แนะ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 1.408 | 21.127 | <u>63.380</u> | 13.380 | 100.000 | 3.873 | 0.672 |
| | 2558 | 0.599 | 3.593 | 14.970 | <u>49.701</u> | 31.138 | 100.000 | 4.072 | 0.811 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 16.981 | <u>50.943</u> | 30.189 | 100.000 | 4.075 | 0.805 |
| 11. ให้ท่านเล่าปัญหาที่เคยประสบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียด | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 2.817 | 28.169 | <u>47.887</u> | 20.423 | 100.000 | 3.845 | 0.802 |
| | 2558 | 0.000 | 4.790 | 23.952 | <u>47.305</u> | 23.952 | 100.000 | 3.904 | 0.816 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 26.415 | <u>49.057</u> | 20.755 | 100.000 | 3.849 | 0.841 |
| 12. ให้ท่านบอกข้อมูลของนักเรียนเพื่อช่วยวางแผนปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับท่าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 2.113 | 27.465 | <u>53.521</u> | 15.493 | 100.000 | 3.796 | 0.777 |
| | 2558 | 0.599 | 3.593 | 29.341 | <u>43.713</u> | 22.754 | 100.000 | 3.844 | 0.836 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 22.642 | <u>54.717</u> | 18.868 | 100.000 | 3.868 | 0.810 |
| 13. สอบถามถึงปัญหาที่ท่านประสบและสิ่งที่ต้องการอยากจะพัฒนา | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 23.944 | <u>59.859</u> | 13.380 | 100.000 | 3.838 | 0.680 |
| | 2558 | 0.599 | 2.395 | 28.144 | <u>43.114</u> | 25.749 | 100.000 | 3.910 | 0.827 |
| | ทั้ง 2 ปี | 3.774 | 1.887 | 15.094 | <u>58.491</u> | 20.755 | 100.000 | 3.906 | 0.883 |
| 14. นำวิธีการที่เห็นว่าดีมาให้ท่านปฏิบัติตามโดยไม่ได้มาจากความต้องการของท่าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 5.634 | 28.169 | <u>47.183</u> | 12.676 | 6.338 | 100.000 | 2.859 | 0.935 |
| | 2558 | 15.569 | <u>32.335</u> | <u>32.335</u> | 14.371 | 5.389 | 100.000 | 2.617 | 1.080 |
| | ทั้ง 2 ปี | 11.321 | <u>33.962</u> | 28.302 | 15.094 | 11.321 | 100.000 | 2.811 | 1.178 |
| 15. ช่วยวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของท่านจากข้อมูลการสอนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 4.930 | 41.549 | <u>47.183</u> | 4.930 | 100.000 | 3.493 | 0.732 |
| | 2558 | 1.198 | 7.186 | 34.731 | <u>41.317</u> | 15.569 | 100.000 | 3.629 | 0.875 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 37.736 | <u>47.170</u> | 11.321 | 100.000 | 3.642 | 0.787 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|------------------------|-------|---------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 16. ร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่านให้ดีขึ้นตามข้อมูลที่ได้รับชี้แจงจากท่าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 5.634 | 30.986 | <u>55.634</u> | 7.042 | 100.000 | 3.627 | 0.730 |
| | 2558 | 0.599 | 7.186 | 29.341 | <u>46.707</u> | 16.168 | 100.000 | 3.707 | 0.845 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 22.642 | <u>64.151</u> | 9.434 | 100.000 | 3.774 | 0.724 |

ค. ด้านการเสริมพลังอำนาจ โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 รับรู้ว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงกระตุ้นให้ครูเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเองมากที่สุด ($M = 3.796$, $SD = 0.758$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 รับรู้ว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง พุดปลุกพลังทำให้ครูอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นมากที่สุด ($M = 3.874$, $SD = 0.844$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี รับรู้ว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงบอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ครูวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง และกระตุ้นให้ครูกล้านำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ($M = 4.000$, 4.000 , $SD = 0.760$, 0.899 ตามลำดับ)

นอกจากนี้การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติตรงลงมานั้นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 รับรู้ว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงพุดปลุกพลังทำให้ท่านอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ($M = 3.768$, $SD = 0.660$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 รับรู้ว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงบอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง ($M = 3.820$, $SD = 0.838$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการรับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงใช้คำถามกระตุ้นให้ท่านคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น ($M = 3.981$, $SD = 0.772$)

ในขณะที่ครูทั้ง 3 กลุ่ม คือ ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 2.620$, $SD = 0.760$) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 2.479$, $SD = 0.884$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 2.415$, $SD = 0.949$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเร่งให้ครูคิดหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ในระหว่างที่ดำเนินการชี้แนะเพื่อให้ทันกับเวลาน้อยที่สุด

ตาราง ผ.3 การเสริมพลังอำนาจของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|------------------------|-------|---------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 17. กระตุ้นให้ท่านนึกถึงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยใช้ภาษาสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 3.521 | 26.761 | <u>63.380</u> | 6.338 | 100.000 | 3.725 | 0.632 |
| | 2558 | 0.000 | 4.790 | 31.138 | <u>42.515</u> | 21.557 | 100.000 | 3.808 | 0.828 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 20.755 | <u>56.604</u> | 20.755 | 100.000 | 3.943 | 0.770 |
| 18. พุดปลุกพลังทำให้ท่านอยากพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.113 | 29.577 | <u>57.746</u> | 10.563 | 100.000 | 3.768 | 0.660 |
| | 2558 | 0.599 | 4.790 | 24.551 | <u>46.707</u> | 23.353 | 100.000 | 3.874 | 0.844 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 18.868 | <u>62.264</u> | 16.981 | 100.000 | 3.925 | 0.730 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-----------------|------------------------|--------|-------------|--------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มาก ที่สุด | รวม | | |
| 19. บอกทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วให้ท่านวิเคราะห์หาวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 3.521 | 36.620 | 50.704 | 9.155 | 100.000 | 3.655 | 0.695 |
| | 2558 | 0.599 | 4.790 | 27.545 | 46.108 | 20.958 | 100.000 | 3.820 | 0.838 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 16.981 | 58.491 | 22.642 | 100.000 | 4.000 | 0.760 |
| 20. ใช้คำถามกระตุ้นให้ท่านคิดโดยไม่บังคับว่าจะต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 4.930 | 34.507 | 50.704 | 8.451 | 100.000 | 3.599 | 0.772 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 31.138 | 42.515 | 19.760 | 100.000 | 3.749 | 0.862 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 18.868 | 56.604 | 22.642 | 100.000 | 3.981 | 0.772 |
| 21. กระตุ้นให้คิดเพื่อให้ท่านได้พิจารณาถึงวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมอย่างรอบด้าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 3.521 | 36.620 | 51.408 | 7.746 | 100.000 | 3.620 | 0.712 |
| | 2558 | 1.198 | 4.790 | 27.545 | 44.910 | 21.557 | 100.000 | 3.808 | 0.871 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 18.868 | 56.604 | 20.755 | 100.000 | 3.925 | 0.805 |
| 22. กระตุ้นให้ท่านเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 4.225 | 23.944 | 57.042 | 14.085 | 100.000 | 3.796 | 0.758 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 27.545 | 46.108 | 19.760 | 100.000 | 3.784 | 0.851 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 24.528 | 47.170 | 24.528 | 100.000 | 3.906 | 0.861 |
| 23. เร่งให้ท่านคิดหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ในระหว่างที่ดำเนินการชี้แนะเพื่อให้ทันกับเวลา | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 46.479 | 40.845 | 8.451 | 2.113 | 100.000 | 2.620 | 0.760 |
| | 2558 | 10.778 | 43.713 | 34.731 | 8.383 | 2.395 | 100.000 | 2.479 | 0.884 |
| | ทั้ง 2 ปี | 11.321 | 50.943 | 28.302 | 3.774 | 5.660 | 100.000 | 2.415 | 0.949 |
| 24. กระตุ้นให้ท่านกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 5.634 | 28.169 | 52.113 | 14.085 | 100.000 | 3.746 | 0.767 |
| | 2558 | 0.599 | 4.192 | 31.737 | 46.108 | 17.365 | 100.000 | 3.754 | 0.810 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 16.981 | 47.170 | 30.189 | 100.000 | 4.000 | 0.899 |

ง. ด้านการสานเสวนา ทั้งครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการสานเสวนาอยู่ในระดับสูง โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 รับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเปิดกว้างให้ครูแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระมากที่สุด ($M = 3.923$, $SD = 0.653$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 รับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงตั้งใจฟังในสิ่งที่ท่านพูดหรืออธิบายโดยไม่พูดแทรกหรือตัดบทมากที่สุด ($M = 4.006$, $SD = 0.748$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี รับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงตั้งใจรับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสนใจมากที่สุด ($M = 4.057$, $SD = 0.908$)

นอกจากนี้การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติตรงลงมานั้นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 รับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงตั้งใจรับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสนใจ ($M = 3.908$, $SD = 0.714$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 รับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเปิดกว้างให้ครูแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระ ($M = 3.982$, $SD = 0.780$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการรับรู้ว่ามีผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงตั้งประเด็นคำถามให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเปิดกว้างให้ครูแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระมากที่สุด ($M = 4.000$, $SD = 0.809$, 0.832)

ตาราง ผ.4 การสานเสวนาของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-----------------|------------------------|--------|-------------|--------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มาก ที่สุด | รวม | | |
| 25. ตั้งใจรับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างสนใจ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.113 | 23.944 | 54.930 | 19.014 | 100.000 | 3.908 | 0.714 |
| | 2558 | 1.198 | 1.796 | 22.754 | 52.096 | 22.156 | 100.000 | 3.922 | 0.791 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 15.094 | 45.283 | 33.962 | 100.000 | 4.057 | 0.908 |
| 26. ตั้งใจฟังในสิ่งที่ท่านพูดหรืออธิบายโดยไม่พูดแทรกหรือตัดบท | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 22.535 | 57.042 | 17.606 | 100.000 | 3.894 | 0.712 |
| | 2558 | 0.000 | 3.593 | 16.766 | 55.090 | 24.551 | 100.000 | 4.006 | 0.748 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 22.642 | 47.170 | 24.528 | 100.000 | 3.887 | 0.891 |
| 27. รับฟังสิ่งที่ท่านพูดอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป โดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 26.761 | 56.338 | 14.085 | 100.000 | 3.817 | 0.701 |
| | 2558 | 0.599 | 4.192 | 27.545 | 48.503 | 19.162 | 100.000 | 3.814 | 0.811 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 5.660 | 18.868 | 52.830 | 20.755 | 100.000 | 3.849 | 0.886 |
| 28. พูดแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งทันทีทันใดเมื่อท่านพูดหรืออธิบายผิด | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 31.690 | 30.986 | 16.901 | 18.310 | 100.000 | 3.176 | 1.132 |
| | 2558 | 7.186 | 25.150 | 31.737 | 16.168 | 19.760 | 100.000 | 3.162 | 1.214 |
| | ทั้ง 2 ปี | 7.547 | 24.528 | 22.642 | 52.830 | 20.755 | 100.000 | 3.340 | 1.329 |
| 29. ตั้งประเด็นคำถามให้ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 4.930 | 34.507 | 47.183 | 12.676 | 100.000 | 3.662 | 0.789 |
| | 2558 | 0.599 | 3.593 | 35.928 | 40.719 | 19.162 | 100.000 | 3.743 | 0.828 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 20.755 | 50.943 | 26.415 | 100.000 | 4.000 | 0.809 |
| 30. ไม่กล่าวตำหนิเมื่อท่านไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนการที่กำหนดไว้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 4.930 | 25.352 | 52.113 | 15.493 | 100.000 | 3.739 | 0.856 |
| | 2558 | 3.593 | 4.790 | 28.144 | 43.713 | 19.760 | 100.000 | 3.713 | 0.958 |
| | ทั้ง 2 ปี | 7.547 | 1.887 | 11.321 | 58.491 | 20.755 | 100.000 | 3.830 | 1.033 |
| 31. พูดถึงการทำงานของท่านทั้งด้านที่ดีและไม่ดีด้วยความจริงใจ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 2.817 | 28.873 | 54.225 | 12.676 | 100.000 | 3.739 | 0.769 |
| | 2558 | 0.599 | 4.790 | 30.539 | 44.311 | 19.760 | 100.000 | 3.778 | 0.839 |
| | ทั้ง 2 ปี | 5.660 | 0.000 | 16.981 | 49.057 | 28.302 | 100.000 | 3.943 | 0.989 |
| 32. เปิดกว้างให้ท่านแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างอิสระ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 1.408 | 21.127 | 61.268 | 16.197 | 100.000 | 3.923 | 0.653 |
| | 2558 | 0.000 | 2.395 | 23.952 | 46.707 | 26.946 | 100.000 | 3.982 | 0.780 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 11.321 | 58.491 | 24.528 | 100.000 | 4.000 | 0.832 |

จ. ด้านการสะท้อนคิด ทั้งครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการสะท้อนคิดอยู่ในระดับสูง โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 3.937$, $SD = 0.736$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 4.060$, $SD = 0.709$) รับรู้สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลการจัดการเรียนการสอน

ของตนเองมากที่สุด ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งในทางที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุงมากที่สุด ($M = 4.038, SD = 0.759$)

นอกจากนี้การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติรองลงมานั้น ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงกระตุ้นให้ท่านคิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดีและสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง ชวนให้คิดเพื่อให้ครูหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งในทางที่ดีและสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง ($M = 3.725, 3.725, 3.725, SD = 0.745, 0.696, 0.726$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงกระตุ้นให้ครูคิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดีและสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง ($M = 3.808, SD = 0.835$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีระบุว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงติดตามผลการปฏิบัติงานของครูโดยให้เล่าจุดแข็ง จุดอ่อน แล้วแนะให้เห็นแนวทางที่ครูทำงานต่อได้ด้วยตนเอง ($M = 3.962, SD = 0.831$)

ตาราง ผ.5 การสะท้อนคิดของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 33. เปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 21.831 | <u>54.225</u> | 21.127 | 100.000 | 3.937 | 0.736 |
| | 2558 | 0.000 | 0.000 | 22.156 | <u>49.701</u> | 28.144 | 100.000 | 4.060 | 0.709 |
| | ทั้ง 2 ปี | 3.774 | 1.887 | 16.981 | <u>50.943</u> | 26.415 | 100.000 | 3.943 | 0.929 |
| 34. สนใจและติดตามความก้าวหน้าของท่านอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 4.225 | 26.761 | <u>57.042</u> | 10.563 | 100.000 | 3.711 | 0.768 |
| | 2558 | 1.796 | 4.790 | 29.940 | <u>43.713</u> | 19.760 | 100.000 | 3.749 | 0.890 |
| | ทั้ง 2 ปี | 3.774 | 1.887 | 18.868 | <u>50.943</u> | 24.528 | 100.000 | 3.906 | 0.925 |
| 35. กระตุ้นให้ท่านคิดแล้วพูด/เขียนถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 2.817 | 28.169 | <u>57.042</u> | 10.563 | 100.000 | 3.725 | 0.745 |
| | 2558 | 0.599 | 5.389 | 26.347 | <u>47.904</u> | 19.760 | 100.000 | 3.808 | 0.835 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 5.660 | 13.208 | <u>58.491</u> | 20.755 | 100.000 | 3.906 | 0.861 |
| 36. ชวนให้คิดเพื่อให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 2.817 | 28.873 | <u>58.451</u> | 9.155 | 100.000 | 3.725 | 0.696 |
| | 2558 | 1.198 | 4.790 | 25.150 | <u>50.299</u> | 18.563 | 100.000 | 3.802 | 0.838 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 22.642 | <u>52.830</u> | 22.642 | 100.000 | 3.943 | 0.795 |
| 37. ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของท่านทั้งในทางที่ดี และสิ่งที่ควรต้องปรับปรุง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 2.113 | 33.099 | <u>52.113</u> | 11.972 | 100.000 | 3.725 | 0.726 |
| | 2558 | 0.599 | 2.994 | 34.731 | <u>46.108</u> | 15.569 | 100.000 | 3.731 | 0.780 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 9.434 | <u>64.151</u> | 22.642 | 100.000 | 4.038 | 0.759 |
| 38. ติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านโดยให้เล่าจุดแข็ง จุดอ่อน แล้วแนะให้เห็นแนวทางที่ท่านทำงานต่อได้ด้วยตนเอง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 6.338 | 35.211 | <u>47.183</u> | 9.155 | 100.000 | 3.549 | 0.830 |
| | 2558 | 0.000 | 7.186 | 31.138 | <u>47.305</u> | 14.371 | 100.000 | 3.689 | 0.806 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 5.660 | 7.547 | <u>64.151</u> | 20.755 | 100.000 | 3.962 | 0.831 |
| 39. ให้ท่านทำงานด้วยตนเองโดยไม่ติดตามดูแลการทำงานของท่าน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 22.535 | <u>42.958</u> | 18.310 | 14.085 | 100.000 | 3.197 | 1.012 |
| | 2558 | 5.389 | 25.749 | <u>36.527</u> | 18.563 | 13.772 | 100.000 | 3.096 | 1.099 |
| | ทั้ง 2 ปี | 7.547 | 20.755 | <u>24.528</u> | 22.642 | <u>24.528</u> | 100.000 | 3.358 | 1.272 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 40. ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาเพียงลำพัง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | 2.113 | 14.789 | <u>35.211</u> | 28.873 | 19.014 | 100.000 | 3.479 | 1.029 |
| | 2558 | 4.192 | 14.371 | 28.743 | <u>32.934</u> | 19.760 | 100.000 | 3.497 | 1.091 |
| | ทั้ง 2 ปี | 3.774 | 9.434 | 26.415 | 28.302 | <u>32.075</u> | 100.000 | 3.755 | 1.125 |

จ. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่อยู่ในระดับสูง โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงอธิบายเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ครูสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงมากที่สุด ($M = 3.683, SD = 0.623$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงแนะนำกลยุทธ์ที่จำเป็นที่ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงมากที่สุด ($M = 3.778, SD = 0.787$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงอธิบายวิธีการบูรณาการความรู้หลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกันทำให้ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงมากที่สุด ($M = 3.868, SD = 0.735$)

การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงที่ปฏิบัติตรงลงมานั้นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงแนะนำแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ครูเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ($M = 3.676, SD = 0.636$) ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงอธิบายวิธีการบูรณาการความรู้หลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกันทำให้สามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ($M = 3.766, SD = 0.776$) ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ระบุว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงแนะนำกลยุทธ์ที่จำเป็นที่ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ($M = 3.811, SD = 0.761$) ในขณะที่ครูทั้ง 3 กลุ่ม คือ ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 3.007, SD = 1.035$) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 2.844, SD = 1.156$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 2.887, SD = 1.340$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงเร่งให้ครูคิดหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ในระหว่างที่ดำเนินการชี้แนะเพื่อให้เห็นกับเวลาน้อยที่สุด

ตาราง ผ.6 การประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้ชี้แนะ/ที่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|------------------------|-------|---------------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 41. อธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 2.113 | <u>46.479</u> | 42.958 | 7.746 | 100.000 | 3.549 | 0.700 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 32.934 | <u>44.910</u> | 15.569 | 100.000 | 3.689 | 0.828 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 30.189 | <u>49.057</u> | 16.981 | 100.000 | 3.774 | 0.824 |
| 42. อธิบายเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมทำให้ท่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 0.704 | 33.803 | <u>59.155</u> | 5.634 | 100.000 | 3.683 | 0.623 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 31.138 | <u>45.509</u> | 16.766 | 100.000 | 3.719 | 0.835 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 22.642 | <u>58.491</u> | 13.208 | 100.000 | 3.774 | 0.800 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 43. แนววิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละชั้นตอนอย่างละเอียดทำให้ท่านนำไปปฏิบัติตามได้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 4.930 | 35.915 | <u>54.930</u> | 4.225 | 100.000 | 3.585 | 0.655 |
| | 2558 | 0.599 | 5.988 | 32.934 | <u>47.305</u> | 13.174 | 100.000 | 3.665 | 0.804 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 7.547 | 20.755 | <u>56.604</u> | 13.208 | 100.000 | 3.717 | 0.863 |
| 44. แนวแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์จริงทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 1.408 | 37.324 | <u>53.521</u> | 7.746 | 100.000 | 3.676 | 0.636 |
| | 2558 | 0.599 | 4.192 | 29.940 | <u>50.299</u> | 14.970 | 100.000 | 3.749 | 0.782 |
| | ทั้ง 2 ปี | 3.774 | 0.000 | 28.302 | <u>56.604</u> | 11.321 | 100.000 | 3.717 | 0.818 |
| 45. แนแผนการทำงานแต่ละชั้นตอนทำให้ท่านวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรอบคอบ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 38.732 | <u>51.408</u> | 7.042 | 100.000 | 3.627 | 0.659 |
| | 2558 | 0.599 | 4.192 | 29.940 | <u>51.497</u> | 13.772 | 100.000 | 3.737 | 0.770 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 26.415 | <u>54.717</u> | 15.094 | 100.000 | 3.792 | 0.793 |
| 46. แนะนำกลยุทธ์ที่จำเป็นที่ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 4.225 | 35.915 | <u>50.704</u> | 9.155 | 100.000 | 3.648 | 0.707 |
| | 2558 | 0.599 | 3.593 | 29.940 | <u>49.102</u> | 16.766 | 100.000 | 3.778 | 0.787 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 28.302 | <u>54.717</u> | 15.094 | 100.000 | 3.811 | 0.761 |
| 47. อธิบายวิธีการบูรณาการความรู้หลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกันทำให้ท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 4.225 | 37.324 | <u>52.113</u> | 5.634 | 100.000 | 3.577 | 0.698 |
| | 2558 | 0.599 | 4.192 | 28.144 | <u>52.096</u> | 14.970 | 100.000 | 3.766 | 0.776 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 0.000 | 22.642 | <u>60.377</u> | 15.094 | 100.000 | 3.868 | 0.735 |
| 48. บอกวิธีสอนที่ช่วยกระตุ้นนักเรียนแล้วสั่งให้ท่านต้องนำไปใช้โดยไม่สนใจว่าท่านจะทำได้หรือไม่ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | <u>35.915</u> | <u>35.915</u> | 14.085 | 12.676 | 100.000 | 3.007 | 1.035 |
| | 2558 | 8.383 | <u>37.725</u> | 27.545 | 13.772 | 12.575 | 100.000 | 2.844 | 1.156 |
| | ทั้ง 2 ปี | 15.094 | <u>30.189</u> | 24.528 | 11.321 | 18.868 | 100.000 | 2.887 | 1.340 |

ข. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี มีการรับรู้ว่าคุณชี้แนะ/พี่เลี้ยงได้ปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 3.732$, $SD = 0.771$) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 3.958$, $SD = 0.787$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 4.057$, $SD = 0.842$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่าผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงสร้างบรรยากาศเป็นกันเองทำให้ครูกล้าพูดคุยแบบเปิดอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู/บุคคลอื่นอย่างเต็มที่มากที่สุด

นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติรองลงมานั้นครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ($M = 3.718$, $SD = 0.775$) ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ($M = 3.952$, $SD = 0.805$) และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ($M = 4.000$, $SD = 0.832$) มีการรับรู้ที่สอดคล้องกันว่ารับรู้ว่าคุณชี้แนะ/พี่เลี้ยงสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง

ตาราง ผ.7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ชื่อรายการ | ปีที่ ได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-----------------|------------------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มาก ที่สุด | รวม | | |
| 49. พูดคุยกับท่านเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้น | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 3.521 | 34.507 | <u>52.817</u> | 9.155 | 100.000 | 3.676 | 0.690 |
| | 2558 | 0.599 | 5.389 | 31.737 | <u>46.108</u> | 16.168 | 100.000 | 3.719 | 0.821 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 20.755 | <u>66.038</u> | 9.434 | 100.000 | 3.792 | 0.717 |
| 50. ให้ท่านเล่าผลงานของตนเองแล้วร่วมกันวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องเพื่อเรียนรู้ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 3.521 | 41.549 | <u>46.479</u> | 8.451 | 100.000 | 3.599 | 0.695 |
| | 2558 | 1.198 | 4.790 | 37.725 | <u>41.317</u> | 14.970 | 100.000 | 3.641 | 0.838 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 24.528 | <u>60.377</u> | 11.321 | 100.000 | 3.774 | 0.750 |
| 51. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับท่านและหาทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.000 | 2.817 | 40.141 | <u>50.704</u> | 6.338 | 100.000 | 3.606 | 0.652 |
| | 2558 | 1.198 | 2.994 | 33.533 | <u>44.910</u> | 17.365 | 100.000 | 3.743 | 0.821 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 16.981 | <u>62.264</u> | 15.094 | 100.000 | 3.849 | 0.794 |
| 52. จัดกิจกรรมให้ท่านได้มีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนครู/บุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 3.521 | 36.620 | <u>53.521</u> | 5.634 | 100.000 | 3.599 | 0.685 |
| | 2558 | 1.198 | 2.994 | 29.341 | <u>50.898</u> | 15.569 | 100.000 | 3.766 | 0.791 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 20.755 | <u>50.943</u> | 24.528 | 100.000 | 3.943 | 0.842 |
| 53. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพูดคุยกับเพื่อนครู/บุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 3.521 | 31.690 | <u>54.930</u> | 9.155 | 100.000 | 3.683 | 0.718 |
| | 2558 | 0.599 | 2.395 | 29.940 | <u>48.503</u> | 18.563 | 100.000 | 3.820 | 0.779 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 15.094 | <u>67.925</u> | 13.208 | 100.000 | 3.887 | 0.725 |
| 54. ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 1.408 | 17.606 | 24.648 | 24.648 | <u>31.690</u> | 100.000 | 3.676 | 1.140 |
| | 2558 | 6.587 | 16.766 | 25.150 | 17.365 | <u>34.132</u> | 100.000 | 3.557 | 1.292 |
| | ทั้ง 2 ปี | 5.660 | <u>32.075</u> | 13.208 | 16.981 | <u>32.075</u> | 100.000 | 3.377 | 1.376 |
| 55. สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ท่านกล้าพูดคุยแบบเปิดอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู/บุคคลอื่นอย่างเต็มที่ | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 4.225 | 29.577 | <u>52.113</u> | 13.380 | 100.000 | 3.732 | 0.771 |
| | 2558 | 0.599 | 1.198 | 25.749 | <u>46.707</u> | 25.749 | 100.000 | 3.958 | 0.787 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 3.774 | 9.434 | <u>56.604</u> | 28.302 | 100.000 | 4.057 | 0.842 |
| 56. สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | 0.704 | 5.634 | 26.761 | <u>54.930</u> | 11.972 | 100.000 | 3.718 | 0.775 |
| | 2558 | 0.599 | 1.796 | 25.749 | <u>45.509</u> | 26.347 | 100.000 | 3.952 | 0.805 |
| | ทั้ง 2 ปี | 1.887 | 1.887 | 16.981 | <u>52.830</u> | 26.415 | 100.000 | 4.000 | 0.832 |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ก. การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการปฏิบัติและพฤติกรรมแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติและพฤติกรรมของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูกลุ่มที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ แจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน รองลงมา คือ สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ (ก่อน: $M = 3.507, 3.479, SD = 0.848, 0.760$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ สามารถนำความรู้วิชาอื่นมาบูรณาการให้เข้ากับบทเรียนที่สอน และสามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์มากที่สุด รองลงมา คือ สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของบทเรียน และแจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน (หลัง: $M = 4.197, 4.197, 4.183, 4.183, SD = 0.562, 0.574, 0.591, 0.670$) ตามลำดับ

ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์มากที่สุด รองลงมา คือ แจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน และสามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนได้อย่างชัดเจน (ก่อน: $M = 3.563, 3.527, 3.449, SD = 0.765, 0.856, 0.797$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ แจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน (หลัง: $M = 4.317, 4.228, SD = 0.612, 0.637$) ซึ่งพฤติกรรมของครูหลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นพฤติกรรมที่ตรงกับที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุดตั้งแต่ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี พฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ สามารถประยุกต์ใช้สิ่งรอบตัวมาเป็นสื่อการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมา คือ สามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนได้อย่างชัดเจน (ก่อน: $M = 3.377, 3.321, SD = 0.790, 0.803$) ในขณะที่หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของบทเรียน และสามารถสอนโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ครูสามารถจัดกิจกรรมในแต่ละบทเรียนได้หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมตามธรรมชาติของนักเรียน (หลัง: $M = 4.302, 4.302, 4.283, SD = 0.638, 0.575, 0.568$)

ตาราง ผ.8 การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอนของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 1. ท่านสามารถสอนเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในแต่ละคาบได้เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 11.972 | 47.887 | 35.915 | 4.225 | 100.000 | 3.324 | 0.739 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 10.563 | 62.676 | 26.761 | 100.000 | 4.162 | 0.591 |
| | 2558 | ก่อน | 0.000 | 7.784 | 55.689 | 35.928 | 0.599 | 100.000 | 3.293 | 0.614 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 8.383 | 65.269 | 26.347 | 100.000 | 4.180 | 0.563 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 13.208 | 62.264 | 16.981 | 7.547 | 100.000 | 3.189 | 0.761 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.547 | 71.698 | 20.755 | 100.000 | 4.132 | 0.520 |
| 2. ท่านสามารถสอนโดยลำดับเนื้อหาตามความยากง่ายในแต่ละบทเรียนได้เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.155 | 50.704 | 34.507 | 5.634 | 100.000 | 3.366 | 0.729 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.268 | 62.676 | 26.056 | 100.000 | 4.148 | 0.595 |
| | 2558 | ก่อน | 0.000 | 5.988 | 50.898 | 37.126 | 5.988 | 100.000 | 3.431 | 0.698 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.581 | 61.078 | 29.341 | 100.000 | 4.198 | 0.594 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 18.868 | 50.943 | 20.755 | 9.434 | 100.000 | 3.208 | 0.863 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 15.094 | 54.717 | 30.189 | 100.000 | 4.151 | 0.662 |
| 3. ท่านสามารถจัดกิจกรรมในแต่ละบทเรียนได้หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมตามธรรมชาติของนักเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 8.451 | 52.113 | 33.803 | 4.225 | 100.000 | 3.310 | 0.746 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.972 | 63.380 | 24.648 | 100.000 | 4.127 | 0.594 |
| | 2558 | ก่อน | 1.796 | 7.186 | 55.689 | 32.335 | 2.994 | 100.000 | 3.275 | 0.717 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 12.575 | 59.880 | 26.946 | 100.000 | 4.132 | 0.636 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 11.321 | 58.491 | 28.302 | 1.887 | 100.000 | 3.208 | 0.661 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 5.660 | 60.377 | 33.962 | 100.000 | 4.283 | 0.568 |
| 4. ท่านสามารถประยุกต์เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 14.789 | 45.775 | 33.099 | 6.338 | 100.000 | 3.310 | 0.801 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.380 | 61.972 | 24.648 | 100.000 | 4.113 | 0.608 |
| | 2558 | ก่อน | 1.796 | 10.180 | 47.305 | 38.922 | 1.796 | 100.000 | 3.287 | 0.745 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 15.569 | 53.293 | 31.138 | 100.000 | 4.156 | 0.667 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 9.434 | 52.830 | 30.189 | 3.774 | 100.000 | 3.208 | 0.817 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 54.717 | 35.849 | 100.000 | 4.264 | 0.625 |
| 5. ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของบทเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 9.155 | 45.775 | 38.028 | 6.338 | 100.000 | 3.401 | 0.772 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.859 | 61.972 | 28.169 | 100.000 | 4.183 | 0.591 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 7.784 | 49.102 | 38.922 | 3.593 | 100.000 | 3.373 | 0.706 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.174 | 53.892 | 32.934 | 100.000 | 4.200 | 0.651 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | 54.717 | 28.302 | 3.774 | 100.000 | 3.208 | 0.769 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 50.943 | 39.623 | 100.000 | 4.302 | 0.638 |
| 6. ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการรูปแบบการสอนที่ทันสมัยได้ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 10.563 | 55.634 | 26.761 | 5.634 | 100.000 | 3.246 | 0.774 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.972 | 64.085 | 23.944 | 100.000 | 4.120 | 0.589 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 11.976 | 55.090 | 26.347 | 5.988 | 100.000 | 3.251 | 0.766 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 14.970 | 56.886 | 28.144 | 100.000 | 4.132 | 0.645 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | รวม | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | 56.604 | 28.302 | 1.887 | 100.000 | 3.170 | 0.727 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 16.981 | 52.830 | 30.189 | 100.000 | 4.132 | 0.680 |
| 7. ท่านสามารถนำความรู้วิชาอื่นมาบูรณาการให้เข้ากับบทเรียนที่ท่านสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 10.563 | 52.817 | 31.690 | 4.930 | 100.000 | 3.310 | 0.726 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.746 | 64.789 | 27.465 | 100.000 | 4.197 | 0.562 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 8.383 | 52.096 | 34.731 | 3.593 | 100.000 | 3.311 | 0.727 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.174 | 58.683 | 28.144 | 100.000 | 4.150 | 0.627 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 18.868 | 52.830 | 26.415 | 1.887 | 100.000 | 3.113 | 0.725 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 16.981 | 50.943 | 32.075 | 100.000 | 4.151 | 0.690 |
| 8. ท่านสามารถใช้รูปแบบการสอนที่ทันสมัย เช่น การสอนแบบ 5 ขั้น การสอนแบบใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยเลือกให้เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 18.310 | 57.042 | 22.535 | 2.113 | 100.000 | 3.085 | 0.699 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 16.197 | 61.268 | 21.831 | 100.000 | 4.042 | 0.640 |
| | 2558 | ก่อน | 2.994 | 14.371 | 54.491 | 26.347 | 1.796 | 100.000 | 3.096 | 0.770 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 18.563 | 50.898 | 29.940 | 100.000 | 4.102 | 0.708 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 15.094 | 54.717 | 24.528 | 1.887 | 100.000 | 3.057 | 0.795 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 5.660 | 64.151 | 28.302 | 100.000 | 4.189 | 0.622 |
| 9. ท่านสามารถใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับบทเรียนมาใช้ในการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 12.676 | 48.592 | 33.099 | 4.930 | 100.000 | 3.289 | 0.777 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 11.268 | 66.197 | 21.831 | 100.000 | 4.092 | 0.594 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 10.778 | 48.503 | 36.527 | 3.593 | 100.000 | 3.317 | 0.737 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 11.976 | 58.084 | 29.341 | 100.000 | 4.162 | 0.643 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 13.208 | 47.170 | 32.075 | 5.660 | 100.000 | 3.264 | 0.836 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.208 | 58.491 | 28.302 | 100.000 | 4.151 | 0.632 |
| 10. ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งรอบตัวมาเป็นสื่อการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 8.451 | 51.408 | 35.915 | 3.521 | 100.000 | 3.331 | 0.712 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.268 | 61.972 | 26.761 | 100.000 | 4.155 | 0.599 |
| | 2558 | ก่อน | 0.000 | 8.383 | 52.096 | 35.928 | 3.593 | 100.000 | 3.347 | 0.685 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.174 | 57.485 | 29.341 | 100.000 | 4.162 | 0.634 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 15.094 | 35.849 | 45.283 | 3.774 | 100.000 | 3.377 | 0.790 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 5.660 | 66.038 | 28.302 | 100.000 | 4.226 | 0.542 |
| 11. ท่านสามารถสอนโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 10.563 | 43.662 | 40.141 | 5.634 | 100.000 | 3.408 | 0.755 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.859 | 66.197 | 23.944 | 100.000 | 4.141 | 0.566 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 7.186 | 52.096 | 34.731 | 4.790 | 100.000 | 3.347 | 0.736 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 8.982 | 62.874 | 27.545 | 100.000 | 4.174 | 0.601 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 11.321 | 50.943 | 35.849 | 1.887 | 100.000 | 3.283 | 0.690 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 5.660 | 58.491 | 35.849 | 100.000 | 4.302 | 0.575 |
| 12. ท่านสามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนได้อย่างชัดเจน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 9.859 | 41.549 | 40.845 | 7.042 | 100.000 | 3.437 | 0.794 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 12.676 | 58.451 | 28.873 | 100.000 | 4.162 | 0.626 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | รวม | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 9.581 | 41.916 | 40.120 | 7.784 | 100.000 | 3.449 | 0.797 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 16.766 | 46.108 | 37.126 | 100.000 | 4.204 | 0.707 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | 43.396 | 39.623 | 3.774 | 100.000 | 3.321 | 0.803 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 54.717 | 35.849 | 100.000 | 4.264 | 0.625 |
| 13. ท่านแจ้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละบทเรียนกับนักเรียน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 8.451 | 38.732 | 40.845 | 10.563 | 100.000 | 3.507 | 0.848 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 12.676 | 54.225 | 32.394 | 100.000 | 4.183 | 0.670 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 7.186 | 42.515 | 35.928 | 13.174 | 100.000 | 3.527 | 0.856 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.377 | 54.491 | 34.132 | 100.000 | 4.228 | 0.637 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 7.547 | 50.943 | 32.075 | 5.660 | 100.000 | 3.283 | 0.841 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.321 | 56.604 | 32.075 | 100.000 | 4.208 | 0.631 |
| 14. ท่านสามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 8.451 | 42.958 | 40.845 | 7.746 | 100.000 | 3.479 | 0.760 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 8.451 | 63.380 | 28.169 | 100.000 | 4.197 | 0.574 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 4.790 | 42.515 | 41.916 | 10.180 | 100.000 | 3.563 | 0.765 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.784 | 52.695 | 39.521 | 100.000 | 4.317 | 0.612 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 11.321 | 43.396 | 35.849 | 5.660 | 100.000 | 3.283 | 0.885 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.321 | 54.717 | 33.962 | 100.000 | 4.226 | 0.640 |
| 15. ท่านสามารถนำผลการประเมินของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.155 | 47.183 | 36.620 | 7.042 | 100.000 | 3.415 | 0.756 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 11.268 | 57.746 | 29.577 | 100.000 | 4.155 | 0.666 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 8.982 | 50.299 | 35.329 | 4.790 | 100.000 | 3.347 | 0.736 |
| | | หลัง | 0.599 | 0.599 | 11.976 | 53.892 | 32.934 | 100.000 | 4.180 | 0.705 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 16.981 | 43.396 | 35.849 | 1.887 | 100.000 | 3.189 | 0.810 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.321 | 62.264 | 26.415 | 100.000 | 4.151 | 0.601 |

ข. การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน โดยครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการปฏิบัติและพฤติกรรมแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติและพฤติกรรมของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และการปฏิบัติและพฤติกรรมของครูหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงพบว่า ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ แบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู รองลงมา คือ ครูกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ (ก่อน: $M = 3.317, 3.310, SD = 0.698, 0.827$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงแล้วพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ กล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น และแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู รองลงมา คือ ครูกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ (หลัง: $M = 4.113, 4.113, 4.092, SD = 0.631, 0.653, 0.606$)

ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน

อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ กล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น (ก่อน: $M = 3.365, 3.353, SD = 0.824, 0.858$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ กล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น (หลัง: $M = 4.246, 4.210, SD = 0.698, 0.813$)

ส่วนพฤติกรรมที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี ได้ปฏิบัติมากที่สุดก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ กล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น รองลงมา คือ ครูกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ (ก่อน: $M = 3.340, 3.321, SD = 0.758, 0.803$) ในขณะที่หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ แบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู (หลัง: $M = 4.302, SD = 0.638$) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนั้นเป็นพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุดตั้งแต่ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง อีกทั้งพฤติกรรมที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้กำลังใจแก่เพื่อนครู

ตาราง ผ.9 การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกันของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| 16. ท่านแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.155 | 54.225 | 32.394 | 4.225 | 100.000 | 3.317 | 0.698 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 12.676 | 61.268 | 25.352 | 100.000 | 4.113 | 0.631 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 13.174 | 49.102 | 29.940 | 7.186 | 100.000 | 3.299 | 0.810 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 11.976 | 53.892 | 33.533 | 100.000 | 4.204 | 0.663 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 9.434 | 56.604 | 28.302 | 1.887 | 100.000 | 3.151 | 0.770 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 50.943 | 39.623 | 100.000 | 4.302 | 0.638 |
| 17. ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบใหม่ ๆ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 14.085 | 59.155 | 24.648 | 2.113 | 100.000 | 3.148 | 0.673 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 14.789 | 64.789 | 19.014 | 100.000 | 4.014 | 0.630 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 8.383 | 52.695 | 31.737 | 4.790 | 100.000 | 3.281 | 0.783 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.198 | 10.778 | 53.892 | 34.132 | 100.000 | 4.210 | 0.675 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 9.434 | 60.377 | 26.415 | 1.887 | 100.000 | 3.170 | 0.700 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 60.377 | 30.189 | 100.000 | 4.208 | 0.600 |
| 18. ท่านปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 3.521 | 14.085 | 54.930 | 26.056 | 1.408 | 100.000 | 3.077 | 0.773 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 17.606 | 65.493 | 16.197 | 100.000 | 3.972 | 0.607 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 14.371 | 48.503 | 29.940 | 4.790 | 100.000 | 3.204 | 0.833 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.198 | 21.557 | 44.910 | 31.737 | 100.000 | 4.060 | 0.797 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 5.660 | 11.321 | 54.717 | 26.415 | 1.887 | 100.000 | 3.075 | 0.829 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 11.321 | 64.151 | 22.642 | 100.000 | 4.075 | 0.646 |
| 19. ท่านเลือกหน่วยการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูแล้วนำมาออกแบบและจัดทำแผนการสอนด้วยกัน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.817 | 18.310 | 52.817 | 24.648 | 1.408 | 100.000 | 3.035 | 0.776 |
| | | หลัง | 0.000 | 3.521 | 21.127 | 59.155 | 16.197 | 100.000 | 3.880 | 0.709 |
| | 2558 | ก่อน | 5.389 | 11.976 | 53.293 | 26.347 | 2.994 | 100.000 | 3.096 | 0.845 |
| | | หลัง | 2.395 | 2.395 | 23.353 | 43.713 | 28.144 | 100.000 | 3.928 | 0.909 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 11.321 | 11.321 | <u>56.604</u> | 16.981 | 3.774 | 100.000 | 2.906 | 0.946 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 18.868 | <u>60.377</u> | 18.868 | 100.000 | 3.962 | 0.678 |
| 20. ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 12.676 | <u>57.746</u> | 24.648 | 4.930 | 100.000 | 3.218 | 0.726 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 11.972 | <u>65.493</u> | 21.831 | 100.000 | 4.085 | 0.601 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 8.383 | <u>53.293</u> | 32.335 | 3.593 | 100.000 | 3.263 | 0.762 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.198 | 13.174 | <u>54.491</u> | 31.138 | 100.000 | 4.156 | 0.685 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 7.547 | 13.208 | <u>49.057</u> | 28.302 | 1.887 | 100.000 | 3.038 | 0.898 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 9.434 | <u>62.264</u> | 26.415 | 100.000 | 4.132 | 0.652 |
| 21. ท่านแบ่งปันรูปแบบการสอนแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนให้กับเพื่อนครู | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 11.972 | <u>59.155</u> | 28.169 | 0.704 | 100.000 | 3.176 | 0.634 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 14.085 | <u>61.972</u> | 22.535 | 100.000 | 4.056 | 0.650 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 11.377 | <u>51.497</u> | 31.737 | 2.994 | 100.000 | 3.216 | 0.777 |
| | | หลัง | 0.599 | 0.599 | 14.970 | <u>50.299</u> | 33.533 | 100.000 | 4.156 | 0.736 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 11.321 | <u>56.604</u> | 26.415 | 1.887 | 100.000 | 3.113 | 0.776 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 11.321 | <u>67.925</u> | 18.868 | 100.000 | 4.038 | 0.619 |
| 22. ท่านสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วให้คำแนะนำที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนราบรื่นขึ้น | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.113 | 14.789 | <u>56.338</u> | 26.056 | 0.704 | 100.000 | 3.085 | 0.719 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 18.310 | <u>64.085</u> | 16.901 | 100.000 | 3.972 | 0.618 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 14.371 | <u>50.898</u> | 29.341 | 2.994 | 100.000 | 3.162 | 0.794 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.198 | 19.162 | <u>46.108</u> | 32.934 | 100.000 | 4.096 | 0.786 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 9.434 | 9.434 | <u>56.604</u> | 24.528 | 0.000 | 100.000 | 2.962 | 0.854 |
| | | หลัง | 0.000 | 3.774 | 5.660 | <u>66.038</u> | 24.528 | 100.000 | 4.113 | 0.670 |
| 23. เมื่อท่านสอนเสร็จในแต่ละคาบท่านได้ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 3.521 | 21.831 | <u>50.704</u> | 22.535 | 1.408 | 100.000 | 2.965 | 0.803 |
| | | หลัง | 0.000 | 2.113 | 27.465 | <u>54.225</u> | 16.197 | 100.000 | 3.845 | 0.708 |
| | 2558 | ก่อน | 3.593 | 14.371 | <u>53.892</u> | 27.545 | 0.599 | 100.000 | 3.072 | 0.765 |
| | | หลัง | 0.599 | 2.395 | 20.958 | <u>49.102</u> | 26.946 | 100.000 | 3.994 | 0.795 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 5.660 | 18.868 | <u>56.604</u> | 18.868 | 0.000 | 100.000 | 2.887 | 0.776 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 16.981 | <u>58.491</u> | 22.642 | 100.000 | 4.019 | 0.693 |
| 24. ท่านรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนครูในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 11.268 | <u>54.225</u> | 30.986 | 2.113 | 100.000 | 3.211 | 0.723 |
| | | หลัง | 0.000 | 2.113 | 14.789 | <u>60.563</u> | 22.535 | 100.000 | 4.035 | 0.678 |
| | 2558 | ก่อน | 1.796 | 11.976 | <u>46.707</u> | 38.323 | 1.198 | 100.000 | 3.251 | 0.750 |
| | | หลัง | 0.599 | 0.000 | 16.168 | <u>52.096</u> | 31.138 | 100.000 | 4.132 | 0.716 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 16.981 | <u>50.943</u> | 28.302 | 3.774 | 100.000 | 3.189 | 0.761 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 11.321 | <u>56.604</u> | 30.189 | 100.000 | 4.151 | 0.690 |
| 25. เมื่อท่านพบเจอปัญหาในห้องเรียน ท่านจะนำปัญหานั้นมาปรึกษากับเพื่อนครูเพื่อหาทางแก้ไข | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 9.859 | 60.563 | 23.944 | 4.225 | 100.000 | 3.197 | 0.727 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 14.085 | <u>66.197</u> | 18.310 | 100.000 | 4.014 | 0.619 |
| | 2558 | ก่อน | 1.796 | 11.377 | <u>47.305</u> | 36.527 | 2.994 | 100.000 | 3.275 | 0.774 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 12.575 | <u>55.090</u> | 32.934 | 100.000 | 4.180 | 0.661 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|-----------|------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 16.981 | <u>50.943</u> | 28.302 | 1.887 | 100.000 | 3.113 | 0.776 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 15.094 | <u>49.057</u> | 33.962 | 100.000 | 4.151 | 0.744 |
| 26. เมื่อท่านเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูแล้วพบปัญหาท่านจะแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนครู | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 4.225 | 14.085 | 60.563 | 19.718 | 1.408 | 100.000 | 3.000 | 0.753 |
| | | หลัง | 0.704 | 1.408 | 20.423 | <u>62.676</u> | 14.789 | 100.000 | 3.894 | 0.681 |
| | 2558 | ก่อน | 3.593 | 12.575 | <u>51.497</u> | 28.743 | 3.593 | 100.000 | 3.162 | 0.824 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.198 | 19.162 | <u>47.904</u> | 31.138 | 100.000 | 4.078 | 0.776 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 18.868 | <u>49.057</u> | 26.415 | 1.887 | 100.000 | 3.038 | 0.831 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 13.208 | <u>56.604</u> | 28.302 | 100.000 | 4.113 | 0.698 |
| 27. ท่านให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนครูเกี่ยวกับการสอนในคาบที่ได้เข้าไปสังเกตการสอนได้อย่างเหมาะสมผล | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.817 | 11.972 | <u>59.155</u> | 24.648 | 1.408 | 100.000 | 3.099 | 0.727 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 19.014 | <u>62.676</u> | 16.901 | 100.000 | 3.951 | 0.645 |
| | 2558 | ก่อน | 2.994 | <u>11.377</u> | <u>53.293</u> | 28.743 | 3.593 | 100.000 | 3.186 | 0.796 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.796 | 17.964 | <u>52.695</u> | 26.946 | 100.000 | 4.036 | 0.760 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 0.000 | 22.642 | <u>45.283</u> | 32.075 | 100.000 | 3.094 | 0.741 |
| | | หลัง | 0.000 | .887 | 11.321 | <u>58.491</u> | 28.302 | 100.000 | 4.132 | 0.680 |
| 28. ท่านกับเพื่อนครูร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานของกันและกันภายหลังจากที่นำรูปแบบสอนแบบต่าง ๆ ไปใช้ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 4.930 | 16.197 | <u>57.042</u> | 21.127 | 0.704 | 100.000 | 2.965 | 0.776 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 24.648 | <u>59.155</u> | 14.789 | 100.000 | 3.873 | 0.662 |
| | 2558 | ก่อน | 3.593 | 13.772 | <u>55.689</u> | 24.551 | 2.395 | 100.000 | 3.084 | 0.787 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.198 | 22.156 | <u>46.707</u> | 29.341 | 100.000 | 4.030 | 0.787 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 13.208 | <u>60.377</u> | 24.528 | 0.000 | 100.000 | 3.075 | 0.675 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.208 | <u>60.377</u> | 26.415 | 100.000 | 4.132 | 0.621 |
| 29. ท่านกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.817 | 9.155 | <u>50.704</u> | 31.690 | 5.634 | 100.000 | 3.282 | 0.820 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 11.972 | <u>60.563</u> | 26.056 | 100.000 | 4.113 | 0.653 |
| | 2558 | ก่อน | 2.994 | 8.383 | <u>46.707</u> | 34.132 | 7.784 | 100.000 | 3.353 | 0.858 |
| | | หลัง | 1.198 | 1.796 | 11.976 | <u>44.910</u> | 40.120 | 100.000 | 4.210 | 0.813 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 7.547 | <u>49.057</u> | 37.736 | 3.774 | 100.000 | 3.340 | 0.758 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.547 | <u>58.491</u> | 33.962 | 100.000 | 4.264 | 0.593 |
| 30. ท่านกับเพื่อนครูพูดให้กำลังใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.113 | 7.746 | <u>56.338</u> | 24.648 | 9.155 | 100.000 | 3.310 | 0.827 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 11.972 | <u>64.789</u> | 22.535 | 100.000 | 4.092 | 0.606 |
| | 2558 | ก่อน | 2.994 | 7.186 | <u>46.108</u> | 37.725 | 5.988 | 100.000 | 3.365 | 0.824 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 13.174 | <u>47.305</u> | 38.922 | 100.000 | 4.246 | 0.698 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 13.208 | <u>49.057</u> | 30.189 | 7.547 | 100.000 | 3.321 | 0.803 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.321 | <u>52.830</u> | 35.849 | 100.000 | 4.245 | 0.648 |

ค. การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 และครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปีมีการปฏิบัติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คือ การปฏิบัติและพฤติกรรมของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และการปฏิบัติและพฤติกรรมของครูหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2556 ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมา คือ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ก่อน: $M = 3.669, 3.563, SD = 0.831, 0.812$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ สืบเสาะแสวงหาแหล่งความรู้ที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (หลัง: $M = 4.338, 4.289, SD = 0.629, 0.614$)

ในขณะที่ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ซึ่งก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอมากที่สุด รองลงมา คือ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเต็มใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน (ก่อน: $M = 3.719, 3.677, 3.677, SD = 0.828, 0.838, 0.816$) ในขณะที่หลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเต็มใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น รองลงมา คือ ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน (หลัง: $M = 4.455, 4.455, 4.407, SD = 0.637, 0.656, 0.687$) ซึ่งพฤติกรรมของครูหลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นพฤติกรรมที่ตรงกับที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุดตั้งแต่ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ส่วนครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงทั้ง 2 ปี พฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ให้มากที่สุดเมื่อท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา และสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาท่าน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา รองลงมา คือ แสวงหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่รู้ด้วยความพยายาม (ก่อน: $M = 3.547, 3.547, 3.528, SD = 0.867, 0.867, 0.868$) ในขณะที่หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพฤติกรรมที่ครูได้ปฏิบัติมากที่สุด ตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่นแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง รองลงมา คือ สละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาท่าน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา (หลัง: $M = 4.472, 4.434, SD = 0.575, 0.605$)

ตาราง ผ.10 การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูจำแนกตามปีที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

| ข้อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | รวม | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| 31. ท่านพยายามหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 11.268 | 50.000 | 35.211 | 3.521 | 100.000 | 3.310 | 0.716 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 12.676 | 62.676 | 23.944 | 100.000 | 4.099 | 0.622 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 10.778 | 45.509 | 33.533 | 9.581 | 100.000 | 3.407 | 0.830 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 10.778 | 46.108 | 42.515 | 100.000 | 4.305 | 0.683 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 18.868 | 39.623 | 35.849 | 3.774 | 100.000 | 3.208 | 0.863 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 56.604 | 33.962 | 100.000 | 4.245 | 0.617 |
| 32. ท่านตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.155 | 47.183 | 36.620 | 7.042 | 100.000 | 3.415 | 0.756 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 11.268 | 61.268 | 26.761 | 100.000 | 4.141 | 0.626 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 7.186 | 44.311 | 36.527 | 10.778 | 100.000 | 3.485 | 0.828 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.976 | 40.719 | 47.305 | 100.000 | 4.353 | 0.686 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 11.321 | 45.283 | 37.736 | 1.887 | 100.000 | 3.226 | 0.824 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 1.887 | 54.717 | 41.509 | 100.000 | 4.358 | 0.623 |
| 33. ท่านเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 9.155 | 40.845 | 35.915 | 13.380 | 100.000 | 3.521 | 0.865 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.859 | 58.451 | 31.690 | 100.000 | 4.218 | 0.609 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 8.383 | 40.719 | 36.527 | 13.174 | 100.000 | 3.521 | 0.870 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.377 | 43.114 | 45.509 | 100.000 | 4.341 | 0.675 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | 37.736 | 43.396 | 5.660 | 100.000 | 3.396 | 0.840 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 9.434 | 45.283 | 43.396 | 100.000 | 4.302 | 0.723 |
| 34. ท่านมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 7.746 | 40.845 | 38.732 | 12.676 | 100.000 | 3.563 | 0.812 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.859 | 54.225 | 35.915 | 100.000 | 4.261 | 0.627 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 5.988 | 30.539 | 46.707 | 16.168 | 100.000 | 3.719 | 0.828 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 5.988 | 40.719 | 52.695 | 100.000 | 4.455 | 0.637 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 13.208 | 32.075 | 49.057 | 3.774 | 100.000 | 3.396 | 0.840 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 3.774 | 47.170 | 49.057 | 100.000 | 4.453 | 0.574 |
| 35. ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเต็มใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.859 | 41.549 | 38.732 | 9.859 | 100.000 | 3.486 | 0.805 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.268 | 54.225 | 34.507 | 100.000 | 4.232 | 0.638 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 4.192 | 36.527 | 41.916 | 16.168 | 100.000 | 3.677 | 0.838 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 7.186 | 38.323 | 53.892 | 100.000 | 4.455 | 0.656 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 15.094 | 26.415 | 43.396 | 13.208 | 100.000 | 3.509 | 0.973 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.434 | 39.623 | 50.943 | 100.000 | 4.415 | 0.663 |
| 36. ท่านสอบถามเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ บทเรียนออนไลน์ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.859 | 44.366 | 37.324 | 8.451 | 100.000 | 3.444 | 0.786 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 13.380 | 54.225 | 32.394 | 100.000 | 4.190 | 0.652 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|--|-------------|-----------|------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 5.389 | 40.719 | <u>43.713</u> | 8.982 | 100.000 | 3.539 | 0.782 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 8.982 | <u>45.509</u> | <u>45.509</u> | 100.000 | 4.365 | 0.643 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | 35.849 | <u>47.170</u> | 3.774 | 100.000 | 3.396 | 0.817 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 7.547 | 43.396 | <u>47.170</u> | 100.000 | 4.358 | 0.710 |
| 37. ท่านกระตือรือร้นที่จะขอคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนจากบุคคลอื่น | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.859 | <u>43.662</u> | 37.324 | 9.155 | 100.000 | 3.458 | 0.796 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 9.859 | <u>56.338</u> | 33.099 | 100.000 | 4.218 | 0.643 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 4.192 | 40.719 | <u>43.114</u> | 11.377 | 100.000 | 3.605 | 0.768 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 7.784 | 43.114 | <u>48.503</u> | 100.000 | 4.395 | 0.658 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 5.660 | 7.547 | <u>39.623</u> | 37.736 | 9.434 | 100.000 | 3.377 | 0.965 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 9.434 | 35.849 | <u>52.830</u> | 100.000 | 4.396 | 0.743 |
| 38. ท่านตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่น ๆ แนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 2.113 | 5.634 | <u>42.958</u> | 37.324 | 11.972 | 100.000 | 3.514 | 0.857 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.155 | <u>57.042</u> | 33.803 | 100.000 | 4.246 | 0.609 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 6.587 | 37.126 | <u>41.916</u> | 13.772 | 100.000 | 3.617 | 0.827 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.581 | 43.114 | <u>47.305</u> | 100.000 | 4.377 | 0.655 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 5.660 | 5.660 | <u>33.962</u> | <u>45.283</u> | 9.434 | 100.000 | 3.472 | 0.953 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 3.774 | 45.283 | <u>50.943</u> | 100.000 | 4.472 | 0.575 |
| 39. ท่านแสวงหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่รู้ด้วยความพยายาม | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 7.746 | <u>42.254</u> | 40.141 | 9.155 | 100.000 | 3.493 | 0.797 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 8.451 | <u>58.451</u> | 33.099 | 100.000 | 4.246 | 0.598 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 7.186 | <u>38.323</u> | <u>38.922</u> | 14.970 | 100.000 | 3.605 | 0.850 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 9.581 | <u>46.108</u> | 43.713 | 100.000 | 4.329 | 0.672 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 3.774 | 5.660 | <u>32.075</u> | <u>50.943</u> | 7.547 | 100.000 | 3.528 | 0.868 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 5.660 | <u>47.170</u> | 45.283 | 100.000 | 4.358 | 0.682 |
| 40. ท่านสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.704 | 9.155 | <u>43.662</u> | 38.028 | 8.451 | 100.000 | 3.444 | 0.804 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 12.676 | <u>56.338</u> | 30.986 | 100.000 | 4.183 | 0.637 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 6.587 | <u>44.311</u> | 37.725 | 10.778 | 100.000 | 3.515 | 0.798 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 10.180 | <u>47.305</u> | 42.515 | 100.000 | 4.323 | 0.652 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 9.434 | 30.189 | <u>54.717</u> | 3.774 | 100.000 | 3.491 | 0.800 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.547 | <u>47.170</u> | 45.283 | 100.000 | 4.377 | 0.627 |
| 41. ท่านต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 6.338 | 37.324 | <u>39.437</u> | 16.901 | 100.000 | 3.669 | 0.831 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 8.451 | <u>49.296</u> | 42.254 | 100.000 | 4.338 | 0.629 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 5.988 | 32.934 | <u>46.108</u> | 14.371 | 100.000 | 3.677 | 0.816 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 9.581 | <u>38.323</u> | <u>51.497</u> | 100.000 | 4.407 | 0.687 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 13.208 | 28.302 | <u>56.604</u> | 1.887 | 100.000 | 3.472 | 0.749 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 7.547 | 43.396 | <u>47.170</u> | 100.000 | 4.358 | 0.710 |
| 42. ท่านสืบเสาะแสวงหาแหล่งความรู้ที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 9.859 | 38.028 | <u>39.437</u> | 12.676 | 100.000 | 3.549 | 0.839 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.704 | 6.338 | <u>56.338</u> | 36.620 | 100.000 | 4.289 | 0.614 |

| ชื่อรายการ | ปีที่ได้รับ | การได้รับ | ระดับในการตอบ (ร้อยละ) | | | | | | M | SD |
|---|-------------|-----------|------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------|-------|-------|
| | | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | รวม | | |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 10.180 | 37.126 | 38.922 | 13.174 | 100.000 | 3.539 | 0.869 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.599 | 11.976 | 40.120 | <u>47.305</u> | 100.000 | 4.343 | 0.709 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 9.434 | 30.189 | <u>54.717</u> | 3.774 | 100.000 | 3.491 | 0.800 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 7.547 | <u>49.057</u> | 43.396 | 100.000 | 4.358 | 0.623 |
| 43. ท่านอาสาเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 1.408 | 11.268 | <u>54.225</u> | 25.352 | 7.746 | 100.000 | 3.268 | 0.816 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.408 | 19.718 | <u>56.338</u> | 22.535 | 100.000 | 4.000 | 0.694 |
| | 2558 | ก่อน | 2.395 | 11.976 | <u>44.311</u> | 28.743 | 12.575 | 100.000 | 3.371 | 0.935 |
| | | หลัง | 1.198 | 1.796 | 15.569 | <u>41.317</u> | 40.120 | 100.000 | 4.174 | 0.843 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 1.887 | 11.321 | <u>43.396</u> | 39.623 | 3.774 | 100.000 | 3.321 | 0.803 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 11.321 | <u>50.943</u> | 37.736 | 100.000 | 4.264 | 0.655 |
| 44. ท่านมุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ให้มากที่สุดเมื่อท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 8.451 | <u>45.070</u> | 33.803 | 12.676 | 100.000 | 3.507 | 0.823 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.859 | <u>57.042</u> | 33.099 | 100.000 | 4.232 | 0.615 |
| | 2558 | ก่อน | 1.198 | 8.982 | 38.323 | <u>38.922</u> | 12.575 | 100.000 | 3.527 | 0.870 |
| | | หลัง | 0.599 | 1.796 | 8.383 | 43.713 | <u>45.509</u> | 100.000 | 4.317 | 0.753 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 11.321 | 35.849 | <u>39.623</u> | 13.208 | 100.000 | 3.547 | 0.867 |
| | | หลัง | 0.000 | 1.887 | 7.547 | 39.623 | <u>50.943</u> | 100.000 | 4.396 | 0.716 |
| 45. ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาท่าน เช่น การอบรม การฟังบรรยาย การฟังเสวนา | | | | | | | | | | |
| ครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง | 2556 | ก่อน | 0.000 | 7.042 | <u>42.254</u> | 38.028 | 12.676 | 100.000 | 3.563 | 0.803 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.155 | <u>56.338</u> | 34.507 | 100.000 | 4.254 | 0.714 |
| | 2558 | ก่อน | 0.599 | 4.192 | <u>40.719</u> | 40.120 | 14.371 | 100.000 | 3.635 | 0.802 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 9.581 | 41.916 | <u>48.503</u> | 100.000 | 4.389 | 0.657 |
| | ทั้ง 2 ปี | ก่อน | 0.000 | 11.321 | 35.849 | <u>39.623</u> | 13.208 | 100.000 | 3.547 | 0.867 |
| | | หลัง | 0.000 | 0.000 | 5.660 | 45.283 | <u>49.057</u> | 100.000 | 4.434 | 0.605 |

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะ
และการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะ
และการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวม**

DATE: 7/11/2016
TIME: 0:52

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\sony\Desktop\1\1.spl:

```

TI SEM
DA NI=10 NO=362 MA=CM
LA
TEA_SUC COL_SUC COM_SUC RE_BEH CH_BEH EM_BEH DI_BEH RF_BEH PX_BEH SH_BEH
1.000
0.767 1.000
0.751 0.689 1.000
0.489 0.421 0.459 1.000
0.461 0.448 0.407 0.710 1.000
0.502 0.412 0.378 0.666 0.742 1.000
0.457 0.401 0.389 0.669 0.740 0.755 1.000
0.459 0.418 0.337 0.585 0.729 0.703 0.729 1.000
0.479 0.420 0.397 0.570 0.673 0.714 0.690 0.702 1.000
0.477 0.423 0.428 0.601 0.703 0.698 0.762 0.736 0.759 1.000
ME
4.170 4.070 4.300 4.042 3.694 3.626 3.767 3.685 3.596 3.737
SD
0.469 0.549 0.545 0.557 0.544 0.544 0.553 0.604 0.552 0.600
MO NX=7 NY=3 NK=1 NE=1 GA=FU,FI PS=FU,FI LX=FU,FI LY=FU,FI TD=FU,FI TE=FU,FI
FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(6,6) TD(7,7)
FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1)
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1)
FR GA(1,1)
FR PS(1,1)
FR TD 7 6 TD 2 1 TD 7 3 TD 5 2 TD 6 4
FR TD 5 1 TE 2 1 TD 5 3 TD 7 4 TD 6 1
FR TD 7 1 TD 4 2 TD 3 1
!FR TE 3 2
FR TD 4 1 TD 6 3 TH 5 3 TE 3 2
LK
'BEH'
LE
'SUC'
PD
OU SE FS SC MI ND=3

```

```

TI SEM
Number of Input Variables 10
Number of Y - Variables 3
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 1
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 362

```

```

TI SEM
Covariance Matrix
      TEA_SUC   COL_SUC   COM_SUC   RE_BEH   CH_BEH   EM_BEH
-----
TEA_SUC   0.220
COL_SUC   0.197   0.301
COM_SUC   0.192   0.206   0.297
RE_BEH    0.128   0.129   0.139   0.310
CH_BEH    0.118   0.134   0.121   0.215   0.296
EM_BEH    0.128   0.123   0.112   0.202   0.220   0.296

```

| | | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DI_BEH | 0.119 | 0.122 | 0.117 | 0.206 | 0.223 | 0.227 |
| RF_BEH | 0.130 | 0.139 | 0.111 | 0.197 | 0.240 | 0.231 |
| PX_BEH | 0.124 | 0.127 | 0.119 | 0.175 | 0.202 | 0.214 |
| SH_BEH | 0.134 | 0.139 | 0.140 | 0.201 | 0.229 | 0.228 |

Covariance Matrix

| | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH | SH_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| DI_BEH | 0.306 | | | |
| RF_BEH | 0.243 | 0.365 | | |
| PX_BEH | 0.211 | 0.234 | 0.305 | |
| SH_BEH | 0.253 | 0.267 | 0.251 | 0.360 |

TI SEM

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

SUC

| | |
|---------|---|
| TEA_SUC | 0 |
| COL_SUC | 1 |
| COM_SUC | 2 |

LAMBDA-X

BEH

| | |
|--------|---|
| RE_BEH | 3 |
| CH_BEH | 4 |
| EM_BEH | 5 |
| DI_BEH | 6 |
| RF_BEH | 7 |
| PX_BEH | 8 |
| SH_BEH | 9 |

GAMMA

BEH

| | |
|-----|----|
| SUC | 10 |
|-----|----|

PSI

SUC

11

THETA-EPS

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|---------|---------|---------|---------|
| TEA_SUC | 12 | | |
| COL_SUC | 13 | 14 | |
| COM_SUC | 0 | 15 | 16 |

THETA-DELTA-EPS

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--------|---------|---------|---------|
| RE_BEH | 0 | 0 | 0 |
| CH_BEH | 0 | 0 | 0 |
| EM_BEH | 0 | 0 | 0 |
| DI_BEH | 0 | 0 | 0 |
| RF_BEH | 0 | 0 | 25 |
| PX_BEH | 0 | 0 | 0 |
| SH_BEH | 0 | 0 | 0 |

THETA-DELTA

| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| RE_BEH | 17 | | | | | |
| CH_BEH | 18 | 19 | | | | |
| EM_BEH | 20 | 0 | 21 | | | |
| DI_BEH | 22 | 23 | 0 | 24 | | |
| RF_BEH | 26 | 27 | 28 | 0 | 29 | |
| PX_BEH | 30 | 0 | 31 | 32 | 0 | 33 |
| SH_BEH | 34 | 0 | 35 | 36 | 0 | 37 |

THETA-DELTA

SH_BEH

| | |
|--------|----|
| SH_BEH | 38 |
|--------|----|

TI SEM
 Number of Iterations = 10
 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y
 SUC

 TEA_SUC 0.435
 COL_SUC 0.438
 (0.031)
 14.189
 COM_SUC 0.439
 (0.032)
 13.709

LAMBDA-X
 BEH

 RE_BEH 0.500
 (0.037)
 13.357
 CH_BEH 0.450
 (0.024)
 18.492
 EM_BEH 0.486
 (0.024)
 20.284
 DI_BEH 0.468
 (0.024)
 19.120
 RF_BEH 0.517
 (0.027)
 19.227
 PX_BEH 0.453
 (0.025)
 17.762
 SH_BEH 0.515
 (0.027)
 19.120

GAMMA
 BEH

 SUC 0.594
 (0.053)
 11.151

Covariance Matrix of ETA and KSI
 SUC BEH

 SUC 1.000
 BEH 0.594 1.000

PHI
 BEH

 1.000

PSI
 SUC

 0.647
 (0.079)
 8.196



Squared Multiple Correlations for Structural Equations
SUC

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|---------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 0.353 | | |
| TEA_SUC | 0.030 (0.012) 2.635 | | |
| COL_SUC | 0.007 (0.014) 0.503 | 0.110 (0.023) 4.785 | |
| COM_SUC | - - | 0.013 (0.012) 1.073 | 0.103 (0.014) 7.416 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--|---------|---------|---------|
| | 0.861 | 0.636 | 0.652 |

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--------|---------|---------|-----------------------------|
| RE_BEH | - - | - - | - - |
| CH_BEH | - - | - - | - - |
| EM_BEH | - - | - - | - - |
| DI_BEH | - - | - - | - - |
| RF_BEH | - - | - - | -0.020 (0.006) -3.060 |
| PX_BEH | - - | - - | - - |
| SH_BEH | - - | - - | - - |

| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| RE_BEH | 0.060 (0.030) 2.016 | | | | | |
| CH_BEH | -0.010 (0.016) -0.664 | 0.094 (0.009) 9.898 | | | | |
| EM_BEH | -0.041 (0.016) -2.598 | - - | 0.060 (0.010) 6.142 | | | |
| DI_BEH | -0.027 (0.016) -1.694 | 0.013 (0.007) 1.871 | - - | 0.087 (0.009) 9.271 | | |
| RF_BEH | -0.060 (0.018) -3.387 | 0.007 (0.008) 0.817 | -0.023 (0.008) -2.826 | - - | 0.096 (0.012) 7.976 | |
| PX_BEH | -0.052 (0.015) -3.325 | - - | -0.006 (0.008) -0.701 | -0.001 (0.008) -0.112 | - - | 0.100 (0.011) 8.817 |
| SH_BEH | -0.056 (0.017) -3.255 | - - | -0.022 (0.008) -2.717 | 0.012 (0.008) 1.458 | - - | 0.018 (0.010) 1.882 |

| | SH_BEH |
|--------|---------------------------|
| SH_BEH | 0.095 (0.012) 7.640 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0.805 | 0.683 | 0.798 | 0.715 | 0.735 | 0.672 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| SH_BEH |
|--------|
| 0.737 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 17
 Minimum Fit Function Chi-Square = 24.010 (P = 0.119)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 23.473 (P = 0.134)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 6.473
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 23.357)

Minimum Fit Function Value = 0.0665
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0179
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0647)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0325
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0617)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.816

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.276
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.258 ; 0.322)
 ECVI for Saturated Model = 0.305
 ECVI for Independence Model = 15.886

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 5714.949
 Independence AIC = 5734.949
 Model AIC = 99.473
 Saturated AIC = 110.000
 Independence CAIC = 5783.865
 Model CAIC = 285.355
 Saturated CAIC = 379.040

Normed Fit Index (NFI) = 0.996
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.376
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.999
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.999
 Relative Fit Index (RFI) = 0.989

Critical N (CN) = 503.339

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00408
 Standardized RMR = 0.0137
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.987
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.958
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.305

TI SEM

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--------|---------|---------|---------|
| RE_BEH | 0.520 | 2.000 | 5.402 |
| CH_BEH | 2.058 | 6.561 | 0.009 |
| EM_BEH | 6.594 | 1.370 | 6.943 |
| DI_BEH | 0.017 | 0.014 | 0.037 |
| RF_BEH | 0.531 | 0.046 | - |
| PX_BEH | 0.499 | 0.062 | 0.133 |
| SH_BEH | 0.291 | 0.172 | 1.843 |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--------|---------|---------|---------|
| RE_BEH | -0.004 | -0.010 | 0.016 |
| CH_BEH | -0.006 | 0.014 | -0.001 |
| EM_BEH | 0.011 | -0.006 | -0.015 |
| DI_BEH | -0.001 | -0.001 | -0.001 |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| RF_BEH | -0.004 | 0.001 | - - |
| PX_BEH | 0.003 | 0.001 | -0.002 |
| SH_BEH | -0.002 | -0.002 | 0.008 |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
|--------|---------|---------|---------|
| RE_BEH | -0.016 | -0.032 | 0.054 |
| CH_BEH | -0.023 | 0.045 | -0.002 |
| EM_BEH | 0.043 | -0.021 | -0.050 |
| DI_BEH | -0.002 | -0.002 | -0.003 |
| RF_BEH | -0.014 | 0.004 | - - |
| PX_BEH | 0.012 | 0.005 | -0.007 |
| SH_BEH | -0.008 | -0.007 | 0.025 |

Modification Indices for THETA-DELTA

| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| RE_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| CH_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| EM_BEH | - - | 0.223 | - - | - - | - - | - - |
| DI_BEH | - - | - - | 0.001 | - - | - - | - - |
| RF_BEH | - - | - - | - - | 0.249 | - - | - - |
| PX_BEH | - - | 0.064 | - - | - - | 0.109 | - - |
| SH_BEH | - - | 0.310 | - - | - - | 0.160 | - - |

Modification Indices for THETA-DELTA

| SH_BEH | |
|--------|-----|
| SH_BEH | - - |

Expected Change for THETA-DELTA

| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| RE_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| CH_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| EM_BEH | - - | 0.005 | - - | - - | - - | - - |
| DI_BEH | - - | - - | 0.000 | - - | - - | - - |
| RF_BEH | - - | - - | - - | 0.006 | - - | - - |
| PX_BEH | - - | -0.002 | - - | - - | -0.003 | - - |
| SH_BEH | - - | -0.004 | - - | - - | 0.003 | - - |

Expected Change for THETA-DELTA

| SH_BEH | |
|--------|-----|
| SH_BEH | - - |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| RE_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| CH_BEH | - - | - - | - - | - - | - - | - - |
| EM_BEH | - - | 0.017 | - - | - - | - - | - - |
| DI_BEH | - - | - - | 0.001 | - - | - - | - - |
| RF_BEH | - - | - - | - - | 0.017 | - - | - - |
| PX_BEH | - - | -0.006 | - - | - - | -0.008 | - - |
| SH_BEH | - - | -0.013 | - - | - - | 0.010 | - - |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

| SH_BEH | |
|--------|-----|
| SH_BEH | - - |

Maximum Modification Index is 6.94 for Element (3, 3) of THETA DELTA-EPSILON

TI SEM
Factor Scores Regressions

| ETA | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH |
|-----|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| SUC | 1.299 | 0.250 | 0.391 | 0.074 | -0.031 | 0.038 |

| ETA | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH | SH_BEH |
|-----|--------|--------|--------|--------|
| SUC | -0.012 | 0.100 | 0.006 | 0.015 |

| KSI | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH |
|-----|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| BEH | -0.094 | -0.029 | 0.054 | 0.829 | -0.151 | 0.507 |


```

      KSI
      DI_BEH   RF_BEH   PX_BEH   SH_BEH
      -----
    BEH   -0.006   0.415   0.195   0.330

TI SEM
Standardized Solution

      LAMBDA-Y
      SUC
      -----
    TEA_SUC   0.435
    COL_SUC   0.438
    COM_SUC   0.439

      LAMBDA-X
      BEH
      -----
    RE_BEH   0.500
    CH_BEH   0.450
    EM_BEH   0.486
    DI_BEH   0.468
    RF_BEH   0.517
    PX_BEH   0.453
    SH_BEH   0.515

      GAMMA
      BEH
      -----
    SUC   0.594

      Correlation Matrix of ETA and KSI
      SUC   BEH
      -----
    SUC   1.000
    BEH   0.594   1.000

      PSI
      SUC
      -----
    0.647

      Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)
      BEH
      -----
    SUC   0.594

TI SEM
Completely Standardized Solution

      LAMBDA-Y
      SUC
      -----
    TEA_SUC   0.928
    COL_SUC   0.798
    COM_SUC   0.807

      LAMBDA-X
      BEH
      -----
    RE_BEH   0.897
    CH_BEH   0.826
    EM_BEH   0.893
    DI_BEH   0.846
    RF_BEH   0.857
    PX_BEH   0.820
    SH_BEH   0.858

      GAMMA
      BEH
      -----
    SUC   0.594

      Correlation Matrix of ETA and KSI
      SUC   BEH
      -----
    SUC   1.000
    BEH   0.594   1.000

      PSI
      SUC
      -----
    0.647

```

| THETA-EPS | | | |
|-----------|---------|---------|---------|
| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
| TEA_SUC | 0.139 | | |
| COL_SUC | 0.027 | 0.364 | |
| COM_SUC | - - | 0.045 | 0.348 |

| THETA-DELTA-EPS | | | |
|-----------------|---------|---------|---------|
| | TEA_SUC | COL_SUC | COM_SUC |
| RE_BEH | - - | - - | - - |
| CH_BEH | - - | - - | - - |
| EM_BEH | - - | - - | - - |
| DI_BEH | - - | - - | - - |
| RF_BEH | - - | - - | -0.061 |
| PX_BEH | - - | - - | - - |
| SH_BEH | - - | - - | - - |

| THETA-DELTA | | | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | RE_BEH | CH_BEH | EM_BEH | DI_BEH | RF_BEH | PX_BEH |
| RE_BEH | 0.195 | | | | | |
| CH_BEH | -0.034 | 0.317 | | | | |
| EM_BEH | -0.135 | - - | 0.202 | | | |
| DI_BEH | -0.087 | 0.042 | - - | 0.285 | | |
| RF_BEH | -0.177 | 0.021 | -0.069 | - - | 0.265 | |
| PX_BEH | -0.168 | - - | -0.019 | -0.003 | - - | 0.328 |
| SH_BEH | -0.168 | - - | -0.068 | 0.037 | - - | 0.055 |

| THETA-DELTA | |
|-------------|--------|
| | SH_BEH |
| SH_BEH | 0.263 |

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

| | BEH |
|-----|-------|
| SUC | 0.594 |

Time used: 0.078 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวธารทิพย์ นรงค์ิยา เกิดวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2533 จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) วิชาเอกภาษาไทย (การศึกษาศาสตรบัณฑิต) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปีการศึกษา 2556 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557

