

การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

Evaluation on Teacher Development Project by Coaching & Mentoring : Kanchanaburi
Primary Educational Service Area Office 3

มาเรียม นิลพันธุ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ 2) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กลุ่มประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 100 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย 1) แบบทดสอบ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน 3) แบบสอบถามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ 4) แบบการประเมินผลการพัฒนาครูตามสมรรถนะการสอน (สำหรับครู) 5) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับโครงการพัฒนาครู (สำหรับสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3) และ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและติดตามการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบ t (t-test for Dependent Samples) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเข้าร่วมโครงการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านที่มากที่สุด คือ ด้านวิทยากรและการบรรยาย ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยเห็นว่า กระบวนการพัฒนาครูตามกระบวนการพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) มีความเหมาะสมมาก เนื้อหาในการจัดอบรมดีมาก เพราะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครู พัฒนาทักษะการวิจัยให้แก่ครู ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้จริง ผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพสูงสุด คือ เรื่อง

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เกี่ยวกับ “ความเหมาะสมของ กลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบ ระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน” ความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) พบว่า การเตรียมเอกสารประกอบการอบรมดีเนื้อหาครบถ้วน สามารถทำได้ทันเวลาที่กำหนด แต่ผู้เข้ารับการอบรมมีปัญหาและอุปสรรคในการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบ 5 บท

คำสำคัญ :

1. การประเมินโครงการ	2. การพัฒนาครู
3. ระบบพี่เลี้ยง	4. การวิจัยในชั้นเรียน

Abstract

The purposes of this research were, 1) to evaluate the results of developing project to enhance teachers quality supervisors' on individually learning achievement, 2) to evaluate the operating processes to enhance teachers quality in teaching and learning activities, lecturing and presenting, teaching materials, assessment and curriculum management, 3) to study the problems and obstacles of the operating processes to enhance teachers quality. The population and informant persons were 100 participants (10 administrators, 10 supervisors and 80 teachers) in evaluation project for developing the teachers quality by using the process of coaching & mentoring system under Kanchanaburi primary educational service area office 3. The research instruments consisted of 1) pre-test and post-test in action research, 2) opened and closed questionnaire of project, 3) questionnaire for the participants of project, 4) assessment forms for teachers, 5) the project interview form (for the director of Kanchanaburi primary educational service area office/ the vice the director of primary educational service And assistant director area office) and the director of supervisors group. The data were analyzed by percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t – test for dependent samples and content analysis.

The research results were as follows; administrators, supervisors and teachers under Kanchanaburi primary educational service area office 3 after training had achievement of classroom action research higher before joined the project statistically significant at .05 level. The trainees had opinion toward the project were in high level. The opinion average scores that most at the trainers and presentation. The opinion toward the curriculum of developing teachers by using the process of coaching & mentoring system found that the trainees had overall opinion in high level, the highest opinion were the curriculum, handbook, medias and document for training. Their opinioned about the process to develop teachers by using the process of coaching & mentoring was suitable at high level. The contents of training were the best because it used to enhance their cognition to develop research skills for the teachers. They had chanced to develop themselves and keep their knowledge to develop teaching in

real live. The evaluation competency of directors and supervisors found that at good level, the subject that had the highest quality was the suitable of strategy, guideline, approach, coaching & mentoring system could to develop competencies for action research skills. The opinion of trainers toward teachers development project by coaching & mentoring found that the preparing for document to train are very good and could in time, but the trainees had problems and obstacles about to write research report.

Keywords: 1. Project Evaluation 2. Teacher Development
3. Coaching & Mentoring 4. Classroom Action Research

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทย สังคม และมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง เจริญก้าวหน้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี การสื่อสารที่ไร้พรมแดน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโลกของยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และการศึกษาควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความรอบรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการศึกษายังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ นอกเหนือจากทรัพยากร แรงงาน และทุน ซึ่งถือได้ว่าการศึกษายังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้แก่สังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ การปลูกฝังความมีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง ตลอดจนการศึกษายังเป็นการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนการเสริมสร้างและรักษาวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่ตลอดไป (รสรินทร์ อมรรรัตน์, 2545) ซึ่งภิญโญ สาธร (2524) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “การลงทุนเพื่อการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง ผลที่ได้จากการลงทุนเพื่อศึกษามีค่ามากกว่าผลของการลงทุนในธุรกิจอื่นๆ ทุกชนิด ผลที่ได้คือความมีคุณภาพของคน” นอกจากนี้ ชินตา รักษ์พลเมือง (2532) ได้กล่าวว่า “การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกหรือวิถีทาง (Means) อันมีประสิทธิภาพอันหนึ่งที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย (Ends) แห่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามเป้าหมายของประเทศ นอกจากนี้ยังมีความเห็นโดยทั่วไปว่าการพัฒนาคนจำเป็นต้องมีการศึกษา และการศึกษาคือ “บันได” ไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ 5 ของมนุษย์” การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาดูแลชีวิตประเภทหนึ่งสำหรับทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่ง วิจิตร อวระกุล (2540) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยการให้บุคคล เรียนรู้ เข้าใจ ให้เกิดทักษะ มีเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้อง หรือฟังปรารณาขององค์การ อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความพร้อมทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกปฏิบัติ ที่ต้องมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

รัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มี

คุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายตามลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา ภายใต้รูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the Job Training) และมีการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาด้วยระบบสนับสนุนที่เน้นรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการออกแบบ จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร สื่อ และวิธีการพัฒนาครู ให้ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีความเหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน แล้วจึงประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา แล้วดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตร โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วัน ดังนี้ (1) กิจกรรมการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการรวมทั้งการฝึกปฏิบัติโดยใช้ระยะเวลา 2 วัน (2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) และต้องมีกระบวนการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างมีระบบ

การดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring จัดว่าเป็นโครงการที่พัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น บริบท และขนาดที่หลากหลายของโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นโครงการที่มีประโยชน์ สามารถยกระดับคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างดี ดังนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการ เพราะการประเมินโครงการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศในการตัดสินใจหรือตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินงานโครงการต่างๆ ในส่วนของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบก็เช่นเดียวกัน ซึ่งการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบจะทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบว่าโครงการนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด และมีความเหมาะสมในด้านต่างๆ หรือไม่ ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงเนื้อหาสาระ โครงสร้างของหลักสูตร ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถนำผลจากการศึกษาไปแก้ไขและป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการจัดโครงการฝึกอบรมในลักษณะนี้ในครั้งต่อไปด้วย

จากการดำเนินการพัฒนาครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือตามระดับชั้นที่สอนและเป็นไปตามนโยบายทิศทาง จุดเน้น ของ สพฐ. ในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จึงได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะความรู้ตามเนื้อหารายวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือบูรณาการสาระในระดับผู้เรียนขั้นต้น สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ สายงาน ออกแบบ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร สื่อ และวิธีการพัฒนาครู จัดกิจกรรมการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละเขต

พื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตามที่กำหนดจัดทำคู่มือ องค์กรประกอบ โครงสร้าง วิธีการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และครูที่เข้ารับการพัฒนาทุกคน มีการดำเนินการประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตร เน้นรูปแบบการพัฒนา ฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และสนับสนุนการพัฒนาการสอนของครูในรูปแบบของการเป็นที่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) และเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy , Numeracy และ Reasoning Ability ที่เหมาะสมกับระดับชั้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิและคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน การให้การฝึกอบรมหรือพัฒนา ให้ครอบคลุมความรู้ เนื้อหาและสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วัน และดำเนินการพัฒนาในวันหยุด ดังนี้ จัดกิจกรรม เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการรวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วัน ตลอดจนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาจำนวน 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำ วิจัยในชั้นเรียน ศึกษาวิเคราะห์และผู้บริหารเรียนรู้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง (Coaching) จัดให้มีกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผล ทำการประเมินและติดตามผลตลอดการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา และจัดทำรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์การพัฒนาส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ต่อไป

วัตถุประสงค์การประเมิน

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ
2. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน โดยผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านต่างๆ และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 100 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 10 คน ศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 10 คน และครูระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 80 คน จาก 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มละ 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย 1) แบบทดสอบ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 2) แบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน 3) แบบสอบถามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ 4) แบบการประเมินผลการพัฒนาครูตามสมรรถนะสำหรับครู 5) แบบ

สัมพัทธ์เกี่ยวกับโครงการพัฒนาครู สำหรับสัมพัทธ์ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและติดตามการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสถิติทดสอบ t (t – test for Dependent Samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเข้าร่วมโครงการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ประกอบด้วย

2.1 ผลการประเมินหลังการจัดอบรมให้ความรู้ ในด้านความเหมาะสมของหลักสูตร วิทยากร และการบรรยาย และด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านที่มากที่สุด คือ ด้านวิทยากรและการบรรยาย ในประเด็น “การเปิดโอกาสให้ซักถามและความชัดเจนในการตอบปัญหา” รองลงมาเป็นด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ ในประเด็น “ความพึงพอใจในภาพรวมของโครงการฯ” และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรในประเด็น “เนื้อหาและการนำเสนอเนื้อหา” นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีข้อเสนอแนะด้านความเหมาะสมของหลักสูตรว่า ควรจัดครูทุกกลุ่มสาระมาอบรม และจัดกลุ่มโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ควรมีตัวอย่างวิจัยในชั้นเรียนแบบ 5 บทเป็นตัวอย่างให้ผู้เข้าอบรมดู และเน้นการพัฒนาครูให้แก้ปัญหาที่แท้จริง ด้านการบริหารจัดการโครงการควรจัดอบรมในช่วงวันจันทร์ – ศุกร์ และเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้มากขึ้น และสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรม มีความต้องการให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจัดอบรมในครั้งต่อไป เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนางานครูเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน การบริหารจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการเขียนโครงการหรือโครงการงาน เรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่างๆ เทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ การสร้างแบบประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สอนอย่างไร : ทักษะกระบวนการศึกษาของนักเรียนประถมศึกษา เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำสื่อและนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมแบบฝึกหัดหรือชุดฝึก การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

2.2 ผลการประเมินหลักสูตรหลังการพัฒนาเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการทั้งโครงการ (อบรม 2 วัน/นิเทศ ติดตาม 3 ครั้ง) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้/การวิจัยชั้นเรียนตามเนื้อหาที่อบรม ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ สพร.กำหนด และการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ สพร.กำหนด แบ่งออกเป็น

2.2.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม รองลงมา คือ ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ สพร. กำหนดได้ สำหรับความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการทั้งโครงการโดยการอบรม 2 วันและมีการนิเทศติดตามจำนวน 3 ครั้ง) ซึ่งมีระยะเวลาการติดตามเน้นช่วงเวลามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด นอกจากนี้ ครูผู้เข้ารับการอบรมยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาครูในกระบวนการ (Coaching & Mentoring) โดยเห็นว่า มีความเหมาะสมมาก เนื้อหาในการจัดอบรมดีมาก เพราะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครู พัฒนาทักษะการวิจัยให้แก่ครู ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้จริง จุดเด่นจุดด้อยในการดำเนินโครงการ เห็นว่า โครงการนี้มีจุดเด่น อยู่ที่ครูมีความรู้ในด้านกระบวนการทำวิจัย และนักเรียนได้รับการพัฒนา ส่วน จุดด้อย คือ ระยะเวลาในการจัดอบรมมีน้อยเกินไป และครูบางคนไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการคือ การสื่อสารระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับอาจารย์ทำได้ลำบาก ครูขาดทักษะและความรู้ที่ชัดเจนในการทำรูปเล่มเอกสารงานวิจัย ระยะเวลาในการทำวิจัยของครูไม่ค่อยมี การจัดการอบรมเป็นกลุ่มใหญ่ทำให้ไม่ทั่วถึง และครูผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดโครงการนี้ โดยจัดในลักษณะเดิม แต่เพิ่มเวลาในการอบรมมากขึ้น ควรเน้น 3 – 5 วัน หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูทั้งโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ และจัดเวลาสำหรับการให้คำปรึกษามากขึ้น โดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษา ดูแลอย่างใกล้ชิด

2.2.2 ผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ พบว่า โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพสูงสุด คือ เรื่องเกี่ยวกับ “ความเหมาะสมของกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบ ระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน” และเรื่อง “ความเหมาะสมของการรายงานผลการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน” รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “ความเหมาะสมของแผนการพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)” ส่วนเรื่องเกี่ยวกับ “ความเหมาะสมของเครื่องมือประกอบการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)” มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพน้อยที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาครูในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ว่า มีความเหมาะสมของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ แต่เสนอให้กระจายโรงเรียนละ 1 คน การใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียน และกระบวนการพัฒนาครูในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน จุดเด่นจุดด้อยในการดำเนินโครงการเห็นว่าจุดเด่น คือ ได้คณะวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และมีช่วงเวลาในการติดตามผลเพื่อพัฒนา จุดด้อย คือ ระยะทาง และระยะเวลาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ คือ การมีข้อจำกัดเรื่องเวลาในการให้ความรู้ และการเขียนรายงานครูที่เข้าร่วมโครงการควรมีความรู้พื้นฐานด้านงานวิจัย และการกำกับ ติดตามเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นว่าควรจัดโครงการนี้อีกเนื่องจากการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ แต่ให้กระจายกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนละ 1 คน เพื่อเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืออาจจัดเป็นรุ่นๆอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น

2.2.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อครู และนักเรียนอย่างยั่งยืน จุดประสงค์ของโครงการ หลักสูตร รายวิชา เนื้อหาวิชา ระยะเวลาการฝึกอบรมในชั้นเรียนและระหว่างปฏิบัติการสอน มีความเหมาะสม จุดประสงค์ของโครงการดีมาก ทุกคนมีความตั้งใจในการดำเนินงาน ทำงานอย่างเต็มที่สอดคล้องกับวิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร มีความพร้อม และเหมาะสม วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูสูงมาก แต่มีเวลาค่อนข้างน้อยในการติดตามดูแล กระบวนการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้แก่ครูในเรื่องการมีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ส่งเสริมให้ครูฝึกปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะได้รับการแนะนำติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับปัญหาของตนเอง กระบวนการนิเทศ และติดตามประเมินผล มีความเหมาะสมดี แต่ส่วนใหญ่ติดขัดในเรื่องเวลาและการเดินทาง สิ่งที่คิดว่าเป็นจุดเด่นในการดำเนินโครงการนี้คือ ทุกคนได้รับความรู้และปฏิบัติจริง เข้าใจปัญหาและการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ได้พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการนี้คือ ผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ขาดความมั่นใจในตนเองทำให้การเสนอแนะให้ความรู้ครูไม่เต็มที่ การบริหารจัดการโครงการในครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มเป้าหมายและเวลาในการจัดทำโครงการให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ การดำเนินโครงการนี้จะเกิดสัมฤทธิ์ผลในด้าน ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และทักษะตามความมุ่งหมายของโครงการได้ โดยส่งเสริมให้ครูมีทักษะ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น มีความมั่นใจในการทำวิจัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Coaching) ควรได้รับการอบรมอย่างเข้มข้นก่อนมาทำหน้าที่โดยเฉพาะเนื้อหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดอบรมให้ความรู้โดยแยกกลุ่มครูออกจากผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) โดยจัดอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อให้มีองค์ความรู้ที่แม่นยำ และเพิ่มทักษะการเป็นผู้นิเทศมากขึ้น

2.2.4 ความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring พบว่า การเตรียมเอกสารประกอบการอบรม ไม่พบปัญหาอุปสรรคใด เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิจัยซึ่งเป็นประเด็นที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่แล้ว การเตรียมเอกสารประกอบการอบรมสามารถทำได้ทันเวลาที่กำหนด ไม่พบปัญหาอุปสรรคในการออกข้อสอบสำหรับใช้ประกอบการอบรมระยะเวลาในการอบรมและการนิเทศกำกับติดตามค่อนข้างรวดเร็ว กระชั้นชิด ทำให้สมรรถภาพที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอาจไม่เต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานเป็นเรื่องของการเดินทางในช่วงของการติดตามประเมินผลที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางมากกว่าเวลาที่ใช้ในการติดตามแนะนำให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ และช่วงระยะเวลาในการตรวจผลงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการมีน้อยมาก ครูส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจงานที่ปฏิบัติเพียงพอ ไม่เข้าใจประเด็นที่แนะนำ และส่งงานไม่ทันตามกำหนดเวลา ครูบางคนไม่สามารถค้นหาข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยได้ บางคนใช้งานเดิมมาเป็นแบบอย่างในการทำงานส่ง บางคนยังกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยไม่ได้ แต่ก็พบว่าครูผู้เข้าร่วมโครงการส่วนมากมีความสนใจและตั้งใจระหว่างการเข้ารับการอบรมดีมาก

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค ในการเขียนรายงานการวิจัยแบบเต็มรูปแบบ การเขียนชื่อเรื่อง พบว่า บางเล่มยังตั้งชื่อได้ไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ดำเนินการวิจัย เช่น จะศึกษาตัวแปรตาม โดยใช้ตัวแปรต้น ซึ่งควรปรับเป็นการพัฒนา (ตัวแปรต้น) เพื่อส่งเสริมหรือเสริมสร้าง (ตัวแปรตาม) การเขียนบทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พบว่า ส่วนใหญ่ค่อนข้างกระชับ สั้นเกินไป ขาดใจความ ขาดประเด็นที่บ่งชี้ถึงปัญหา และขาดข้อมูลประกอบการนำเสนอ วัตถุประสงค์ พบว่า ส่วนหนึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ตรงกับสิ่งที่ดำเนินการ และมีความซ้ำซ้อน เช่น ข้อ 1 พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ข้อ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น และบางเล่มมีวัตถุประสงค์เพียงประเด็นเดียวทั้งที่ในเล่มมีการดำเนินการวัดตัวแปรตามตัวอื่น ขอบเขตการวิจัย งานวิจัยบางเล่มระบุขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างเหมือนกัน ทำให้ผู้อ่านเกิดความสับสน บางเล่มยังระบุตัวแปรต้น/ตามไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน และนิยามศัพท์ พบว่า การเขียนนิยามศัพท์ไม่ครบถ้วน การเขียนนิยามศัพท์ไม่เป็นเชิงปฏิบัติการ บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าวรรณกรรม ยังไม่ครบถ้วน บางเล่มมีเพียงประเด็นเดียว และไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 วิธีดำเนินการประเมิน ส่วนใหญ่ไม่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะเครื่องมือ พบว่า ส่วนใหญ่ระบุเป็นข้อๆ สั้นๆ จนขาดความละเอียด ไม่บ่งชี้การตรวจสอบและแสดงค่าคุณภาพเครื่องมือ และบางเล่มไม่ระบุแบบแผนการวิจัย บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ยังไม่ถูกต้องและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย การรายงานผลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การใช้สถิติยังไม่ถูกต้อง การเสนอผลยังขาดการแปลผล บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ไม่พบการอภิปรายผล การเขียนข้อเสนอแนะควรเขียนเป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และบรรณานุกรมไม่ครบถ้วน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

2.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านที่มากที่สุด คือ ด้านวิทยากรและการบรรยาย ในประเด็นการเปิดโอกาสให้ซักถามและความชัดเจนในการตอบปัญหา

2.2 ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม และเห็นว่ากระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่ใช้ในการพัฒนาครู มีความเหมาะสมมาก

2.3 ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

จุดประสงค์ของโครงการ หลักสูตร รายวิชา เนื้อหาวิชา ระยะเวลาการฝึกอบรมในชั้นเรียนและระหว่างปฏิบัติการสอน กระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตรมีความเหมาะสมชัดเจน วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูสูงมาก แต่มีเวลาค่อนข้างน้อยในการติดตามดูแล มีความเหมาะสมอย่างยิ่งส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติการ วิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ และติดตามประเมินผล มีความเหมาะสมดี แต่ส่วนใหญ่ติดขัดในเรื่องเวลาและการเดินทาง

2.4 ความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) พบว่า การเตรียมเอกสารประกอบการอบรมสามารถทำได้ทันเวลาที่กำหนด การออกข้อสอบและระยะเวลาสำหรับใช้ประกอบการอบรม และนิเทศกำกับติดตามค่อนข้างรวดเร็ว กระชั้นชิด

3. ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอในรูปแบบของการเขียนรายงานการวิจัย 5 บท และมีข้อเสนอแนะให้มีพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบ 5 บท

อภิปรายผล

จากผลการประเมินพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านที่มากที่สุด คือ ด้านวิทยากรและการบรรยาย ในประเด็นการเปิดโอกาสให้ซักถามและความชัดเจนในการตอบปัญหา ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงการดังกล่าวเป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันผลิตครูที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูและมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุทธนา พันธุ์มี(2552) ได้ ประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่าผู้ร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 100 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 98.30 สามารถนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 100 และมีความคิดเห็นว่าการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่ใช้ในการพัฒนาครู มีความเหมาะสมมาก ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม จุดประสงค์ของโครงการหลักสูตร รายวิชา เนื้อหาวิชา ระยะเวลาการฝึกอบรมในชั้นเรียนและระหว่างปฏิบัติการสอน กระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตรมีความเหมาะสมชัดเจน วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูสูงมาก มีความเหมาะสมอย่างยิ่งส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติการ วิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ และติดตามประเมินผล มีความเหมาะสมดี ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ทั้งนี้เนื่องจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ครั้งนี้เป็นการจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียน ในขณะที่ปฏิบัติการสอน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมในงานสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สูงขึ้น ซึ่งการอบรมครั้งนี้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยที่ไม่แยกการวิจัยออกจากการเรียนการสอน รวมทั้งเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 24ข้อ 5 ที่ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทำให้การเรียนการสอน และองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุบลวรรณ โตอวยพร (2555) ได้รายงานผลการดำเนินงานโครงการอบรมนาฏศิลป์แก่ครู- อาจารย์ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าผลการดำเนิน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดการติดตามช่วยเหลือ (Mentoring) ซึ่งเป็นการนำเสนองานที่ประสบความสำเร็จจากผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยให้เห็นภาพรวมขององค์ประกอบของกระบวนการ การติดตามช่วยเหลือระหว่างครูกับครู เป็นการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความรู้อย่างมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีรวมถึงสมาชิกให้มีช่องว่างระหว่างกันได้น้อยระหว่างรุ่นที่จะสามารถแบ่งปันประสบการณ์เฉพาะทางให้กับรุ่นน้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการติดตามช่วยเหลือ กำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาการติดตามช่วยเหลือแนะนำบทบาทของการติดตามช่วยเหลือการสังเกตเยี่ยมเยียนชั้นเรียนการพูดคุยหาเหตุผล การสอนงาน สรุปลงข้อเสนอนะ และการติดตามผลอย่างเป็นระบบร่วมกับระบบพี่เลี้ยงที่เป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่ากับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การสอนงานมีความสำคัญมากในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ เพราะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาอันรวดเร็ว (Sweeney, 2013) โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน อาจเป็นลักษณะรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการเสริมพลัง (Empowerment) ให้กับผู้รับการสอนงานให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การสอนงาน (Coaching) เป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นซึ่งต้องมีการตกลงและยอมรับร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและต่อองค์กรและในการสอนงานดังกล่าวต้องชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการสอนงาน ยอมรับซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของไนท์ (Knight ,2009) ที่ให้ความสำคัญการสอนงานว่ามีความจำเป็นมากในระบบโรงเรียน เพราะจะทำให้การเรียนมีคุณภาพ ช่วยพัฒนาการสอนของครู และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นมากในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูได้รับความรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งก็คือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำโครงการไปใช้

1. ควรมีการขยายผลโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring กับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักโดยขยายให้ครอบคลุมครูที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ แต่ควรมีการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมจำแนกตามประเภทได้แก่ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการเป็นที่เลี้ยงผู้สอนงาน (Coaching and Mentoring) ควรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ครูที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานอยู่และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีการนิเทศอยู่เดิม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรจัดโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring และควรมีการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จากผู้นิเทศภายนอก หรือให้ครูสามารถเลือกผู้นิเทศได้ตามความต้องการ
4. การจัดโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoringต่อไป ควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับคุณครูและมีการขยายช่วงเวลาการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ให้มากขึ้น
5. กระบวนการพัฒนาครูในกระบวนการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสมมากทำให้สามารถออกแบบรูปแบบการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ได้ทำให้ผู้นิเทศมั่นใจขึ้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring อีกโดยเฉพาะกับกลุ่มผู้บริหารและศึกษานิเทศก์
6. ควรจัดโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring โดยเน้นการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ในลักษณะของการนิเทศแบบผสมผสานเทคโนโลยี จากระบบเครือข่าย Social Network เช่น Tango, Line, Facebook เป็นต้น
7. ผู้นิเทศในระดับมหาวิทยาลัยและระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแนวทาง ระบบ วิธีการ ขั้นตอนการนิเทศในลักษณะเดียวกัน
8. ผู้นิเทศควรพัฒนารูปแบบ แนวทาง กลยุทธ์ วิธีการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินโครงการโดยศึกษาผลของโครงการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน
2. ควรมีการประเมินผลโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการถ่ายทอด ขยายผลของโครงการที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ส่งผลกระทบต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) : ฉบับสรุป.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. (2545). **นวัตกรรมการศึกษาชุดการนิเทศเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบการอ่าน การเขียนแห่งประเทศไทย. (สกคท).
- ฐิระ ประมวลพฤษ. (2538). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- นักรบ ระวีการณ และคณะ. (2539). **การจัดการอบรมและการเป็นวิทยากร.** นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล,
- นิตา ชูโต. (2538). **การประเมินโครงการ.** กรุงเทพมหานคร: หจก. พี เอ็น การพิมพ์,
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). **วิธีวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 6. นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2537). **“การประเมินผลงานโครงการ,”** การวางแผนพัฒนาโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพศาล หวังพานิช. (2544). **“การจัดทำโครงการ.”** หลักสูตรการวางแผนระดับหัวหน้ากลุ่มงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. เอกสารประกอบการอบรมบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2544.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). **การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา พันธุ์มี. (2552). **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2551.** กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2540). **การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท คอมแพคท์พรีน จำกัด.
- วรารุช สาลีสี. (2551). **การประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน: กรณีศึกษาจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2541). **คู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาระดับจังหวัด.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งการประเมิน.** กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอนัลพับลิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543ก). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อุบลวรรณ โตอวยพร.(2555). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการอบรมนาฏศิลป์แก่ครู- อาจารย์ระดับ
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาษาต่างประเทศ

Costa Arther L and Garnton Robert J. (2002). **Cognitive Coaching Foundation Seminar
learning Guide**. United States of America: Highlands Ranch.

Danielson, Charlotte. (2009). **Implementing the Framework for Teaching in Enhancing
Professional Practice**. ASCD Printed. USA.

Delours ,Jacques and Others. **Learning: The Treasure within**. Report to UNESCO of the
International Conference on Education for the Twenty First Century, Unesco
Publishing.

Knight Jim. (2009). **Coaching Approach and Perspectives**. United States of America: Corwin
press.

Scriven, Micheal S. (1983). “**Evaluation Ideologies**,” In Evaluation Model: Viewpoints on
Educational and Human Services Evaluation. Hingham, Massachusetts: Kluwer Nijhoff.

Sweeney Diane. (2013). **Student – Center Coaching at the Secondary Level**. Thousand Oaks,
California : Corwin.

Stufflebeam. Daniel L and Others. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**.
Illinois: F. E. peacock.

Stufflebeam Danial L. and Anthony J. Shinkfield. (2007). **Evaluation Theory, Models, &
Applications Sanfrancisco: Jossey-Bass**. United States of America: Corwin.