

การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2

An Evaluation Project for Developing the Teacher Quality by Using the Process of Coaching & Mentoring System: Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ¹

บทคัดย่อ

การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร (2) ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นรายบุคคล และ (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้แบบประเมินปลายเปิดและปลายปิด แบบทดสอบ Pre – test และ Post – test แบบประเมินความสามารถในการจัดทำ Action Research วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติทดสอบที่ (t - test) และการวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญ

ผลการศึกษาพบว่า

1. การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57) ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31) และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44) ตามลำดับ

2. การประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

2.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม

ครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.50 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศึกษา ศักดิ์ศรี มหาวิทยาลัยศิลปากร

ครูมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57)

2.3 ความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เป็นโครงการที่มีประโยชน์ เพราะครูจะได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบใหม่ และครูยังได้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการ

3.1 ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1) ระยะเวลาสั้นทำให้การนำนวัตกรรมไปใช้ยังไม่ทันเห็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างแท้จริง (2) ครูมีภาระงานอื่นมากทำให้โครงการไม่ได้ผลเต็มที่เท่าที่ควร (3) การประชาสัมพันธ์และการประสานงานในการดำเนินโครงการยังน้อย (4) การเลือกเทคนิคการสอนเพราะครูไม่ชำนาญการใช้เทคนิคที่หลากหลาย (5) ในการสอนจริงการสอนด้วยวิธีนี้จะทำให้ใช้เวลานานและครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนนาน

3.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ดังนี้ (1) ควรจัดโครงการนี้ให้มีความต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนเรื่องให้ทันกับการพัฒนาบทบาทของครูในยุคสมัยใหม่ (2) ควรเจาะจงการวิจัยเป็นเรื่องๆ (3) ควรมีการสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน (4) ควรจัดให้มีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (5) ควรจัดในวันเสาร์และอาทิตย์หรือช่วงปิดเทอม (6) ควรมีเวลาให้ครูได้เตรียมพร้อมมากกว่านี้ (7) ควรขยายผลให้ครบกับครูทุกคนรวมถึงรุ่นต่อไปด้วย และ (8) ในการฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น

Abstract

The purposes of An Evaluation Project for Developing the Teacher Quality by Using the Process of Coaching & Mentoring System: Nakhon Pathom Primary Educational Service Area office 2 were 1) To evaluate the operating processes in raising teacher quality monitoring in teaching and learning activities, lecturing and presenting, teaching materials, evaluation and measurement and curriculum management. 2) To evaluate raising teacher quality supervisors' on individually learning achievement. 3) Supervision on problems and barriers of the operating processes of raising teacher quality by using opened and closed, Pre – test, Post – test, Action Research assessment forms. The obtained data was analyzed by mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t – Test for Dependent and content analysis.

The research results were as follows:

1. The evaluation of the operating processes in raising teacher quality.

The teacher's opinion in the operating processes in raising teacher quality were in high level ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = .57), the executive's opinion in the operating processes in raising teacher quality were in high level ($\bar{X} = 2.89$ S.D. = .31), The educational supervisor's opinion in the operating processes in raising teacher quality were in high level ($\bar{X} = 2.75$ S.D. = .44) as respectively.

2. The evaluation of the overall processes in raising teacher quality.

2.1 A comparative of pre – test and post – test score.

The teacher's post – test average score (\bar{X}) were 27.25 S.D. = 3.50 higher than pre – test average score (\bar{X}) were 17.33 S.D. = 4.50. It was statistically significant at .01.

2.2 An Evaluation Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System

The teacher's opinion in the Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System were in high level ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = .57)

2.3 The Project understanding and benefit.

The executives, The educational supervisors and the teachers comments in Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System that this project was profitable its created new teaching methods and self - development.

3. The study of problems and barriers of the operating processes

3.1 The problems and barriers

Most of The executives, The educational supervisors and the teachers comments in Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System problems that (1) The limitations of time was impact for the use of innovation adoption (2) The teacher others workload was impact for the efficient of the project (3) The less of public relations and cooperation (4) The proficiency of choosing teaching techniques and (5) The real situation its take long time for teaching and preparing.

3.2 The suggestions

The suggestions of The executives, The educational supervisors and the teachers comments in Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System problems were (1) Always have the project's continued and updated (2) Should be specified by each research (3) Should be build school networking (4) Always continually the teacher supervision (5) Should be provide at the end of semester (6) The teacher should have much more time to preparation (7) Should be extend to all concerned and (8) The training should focused on practicing.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ สังคม และมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง เจริญก้าวหน้า ทันท่วงทีต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี การสื่อสารที่ไร้พรมแดน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโลกของยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และการศึกษาควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความรอบรู้ ทันท่วงทีต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการศึกษายังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ นอกเหนือจากทรัพยากร แรงงาน และทุน ซึ่งถือได้ว่าการศึกษาคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้แก่สังคมและประเทศชาติ นอกจากนั้น การศึกษายังเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง ตลอดจนการศึกษายังเป็นการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งความเจริญของทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนการเสริมสร้างและรักษาวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่ตลอดไป (รสรินทร์ อมรรัตน์, 2545) โดยที่ จาตุรนต์ ฉายแสง (2556) กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่ง ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2546) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเป็นแนวทางซึ่งจะช่วย จัดเตรียมกำลังคนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เป็นอย่างดี คือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายด้าน

โดยการฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตประเภทหนึ่งสำหรับทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่ง วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยการให้บุคคล เรียนรู้ เข้าใจ ให้เกิดทักษะ มีเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้อง หรือพึงปรารถนาขององค์การ อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความพร้อมทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกปฏิบัติ ที่ต้องมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

รัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วม

เป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the Job Training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ 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 และเหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน แล้วจึงประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา แล้วดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตร โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วันดังนี้ (1) กิจกรรม Classroom เน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการรวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วัน (2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน) และจะต้องมีกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผลด้วย

โดยการดำเนินโครงการต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการ เพราะการประเมินโครงการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศในการตัดสินใจหรือตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินงานโครงการต่างๆ ในส่วนของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบก็เช่นเดียวกัน ซึ่งการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบจะทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบว่าโครงการนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีความเหมาะสมในด้านต่างๆ หรือไม่ ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงเนื้อหาสาระ โครงสร้างของหลักสูตร ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถนำผลจากการศึกษาไปแก้ไขและป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการจัดโครงการฝึกอบรมในลักษณะนี้ในครั้งต่อไปได้ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านต่างๆ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ จำนวน 100 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 76 ฉบับ

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบ Pre - test และ Post - test

ประชากรในส่วนนี้เป็นผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ จำนวน 100 คน ซึ่งจะทำการทดสอบ Pre - test ในวันแรกของการอบรม และเก็บแบบทดสอบกลับคืนทุกฉบับ และทำการทดสอบ Post - test ในวันสุดท้ายของการอบรม และเก็บแบบทดสอบกลับคืนทุกฉบับ

ตารางที่ 1 แสดงขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านต่างๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
1. กระบวนการดำเนินโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการเรียนการสอน - วิทยากรและวิธีการนำเสนอ - วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน - การวัดและประเมินผล - การบริหารจัดการโครงการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ความเหมาะสมของวิทยากรและวิธีการนำเสนอ 3. ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน 4. ความเหมาะสมของการวัดและประเมินผล 5. ความเหมาะสมของการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลทดสอบ Pre - test และ Post - test 2. ความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน) 3. ความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ
3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	<p>ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินโครงการในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการเรียนการสอน - วิทยากรและวิธีการนำเสนอ - วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน - การวัดและประเมินผล - การบริหารจัดการโครงการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องวิทยากรและวิธีการนำเสนอ 3. ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน 4. ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการวัดและประเมินผล 5. ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทของเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชนิด คือ

(1) แบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน จำนวน 2 ฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมคำสั้นๆ ลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินโครงการ ประกอบด้วยการประเมินใน 5 องค์ประกอบคือ

- 2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.2 วิทยากรและวิธีการนำเสนอ
- 2.3 วัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน
- 2.4 การวัดและประเมินผล
- 2.5 การบริหารจัดการหลักสูตร

ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และข้อความปลายเปิด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมคำสั้นๆ ลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินโครงการ ประกอบด้วยการประเมินใน 5 องค์ประกอบคือ

- 2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.2 วิทยากรและวิธีการนำเสนอ
- 2.3 วัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน
- 2.4 การวัดและประเมินผล
- 2.5 การบริหารจัดการหลักสูตร

ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และข้อความปลายเปิด

(2) แบบทดสอบ Pre - test และ Post - test

เป็นแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียน (Pre - test) จำนวน 40 ข้อ และแบบทดสอบความรู้หลังเรียน (Post - test) จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัยแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

(3) แบบประเมินความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน)

เป็นแบบประเมินความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินที่กำหนดระดับคะแนน (Rubric Score)

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของการประเมิน

(2) สร้างแบบประเมินตามขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และความครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสังคมศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา หลังจากนั้นจึงนำมาข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์พร้อมนำไปเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

(1.1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมโครงการทุกท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินและประโยชน์ที่ได้รับจากการตอบแบบประเมินในครั้งนี้อย่างชัดเจน และแจ้งระยะเวลาในการส่งแบบประเมินกลับคืนด้วย โดยผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมินในด้าน (1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) วิทยากรและวิธีการนำเสนอ (3) วัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน (4) การวัดและประเมินผล และ (5) การบริหารจัดการหลักสูตร โดยในส่วนของโครงการประเมินด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและวิทยากรและการนำเสนอ นั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมตอบเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการอบรมของแต่ละเรื่อง ส่วนแบบประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมทันที โดยผู้วิจัยรับแบบประเมินในแต่ละส่วนคืนด้วยตนเอง

(1.2) ในส่วนของคณะกรรมการดำเนินงานโครงการนั้น ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมชี้แจงให้คณะกรรมการดำเนินงานโครงการทุกท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินและประโยชน์ที่ได้รับจากการตอบแบบประเมินในครั้งนี้อย่างชัดเจน และแจ้งระยะเวลาในการส่งแบบประเมินกลับคืนด้วย

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบ Pre - test และ Post - test

(2.1) ผู้วิจัยนำแบบสอบที่จัดเตรียมไว้ให้สำหรับการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ จัดเตรียมให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อทดสอบ Pre - test และ Post - test และกำหนดหมายเลขของแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบ

(2.2) ทำการทดสอบ Pre - test ในวันแรกของการอบรม และเก็บแบบสอบกลับคืนทุกฉบับ

(2.3) ทำการทดสอบ Post - test ในวันสุดท้ายของการอบรม และเก็บแบบสอบกลับคืนทุกฉบับ

(2.4) ตรวจให้คะแนน Pre - test และ Post - test ตามเฉลยที่ให้ไว้ ทำให้ได้คะแนนสอบก่อนการเข้าร่วมโครงการ (PRE) และคะแนนสอบหลังการเข้าร่วมโครงการ (POST)

(3) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน)

(3.1) ผู้วิจัยแจกแบบประเมินความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน) ด้วยตนเองพร้อมชี้แจงให้คณะกรรมการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการทุกท่านซึ่งเป็นผู้ประเมินทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินและประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินในครั้งนี้ ตลอดจนวิธีการประเมิน และแจ้งระยะเวลาในการส่งแบบประเมินกลับคืนด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านต่างๆ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) หลังจากได้รับแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%) จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบประเมิน

(2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านต่างๆ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) มาใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

และในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของสมบูรณ์ สุริยวงศ์ (2540) มาใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.00	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อย

(3) การทดสอบความแตกต่างของคะแนนสอบก่อนการเข้าร่วมโครงการ (PRE) และคะแนนสอบหลังการเข้าร่วมโครงการ (POST) โดยใช้สถิติทดสอบ t (t – test for Dependent Samples)

(4) การวิเคราะห์ความสามารถในการจัดทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน) โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

1. การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “หลังจากเข้ารับการอบรมแล้วท่านสามารถจัดการเรียนรู้/การวิจัยชั้นเรียนตามเนื้อหาที่อบรม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.06) รองลงมาคือ “ท่านสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ สพฐ. กำหนดได้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ตามลำดับ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “แผนการ Coaching and Mentoring มีความเหมาะสม” และ “รายงานผลการ Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.00) รองลงมาคือ “กลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบ ระบบการ Coaching and Mentoring ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน มีความเหมาะสม” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86) ตามลำดับ

และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “แผนการ Coaching and Mentoring มีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00) รองลงมาคือ “กลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบ ระบบการ Coaching and Mentoring ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน มีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ

2. การประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

2.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม

คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.50 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring

ครูมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57) โดยในด้านวิทยากรและการบรรยายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53) และด้านความเหมาะสมของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49) ตามลำดับ หากพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านจะพบว่า

(1) ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรพบว่า “การจัดรูปแบบของเอกสารประกอบการอบรม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.29) รองลงมาคือ “เอกสารประกอบการอบรมสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติและการนำไปประยุกต์ใช้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) ตามลำดับ

นอกจากนี้หากพิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ภายหลังการฝึกอบรมก่อนการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 แต่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ภายหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

(2) ด้านวิทยากรและการบรรยายพบว่า “วิทยากรมีมุมมองแนวคิดที่ทันสมัย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.28) รองลงมาคือ “การเปิดโอกาสให้ซักถามและความชัดเจนในการตอบปัญหา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) ตามลำดับ

(3) ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการพบว่า “การอำนวยความสะดวกในการอบรม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.23) รองลงมาคือ “คุณภาพของสื่อ/วัสดุทัศนูปกรณ์” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) ตามลำดับ

2.3 ความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เป็นโครงการที่มีประโยชน์ เพราะครูจะได้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบใหม่ และครูยังได้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการประสานงานในทางตรงและทางอ้อมที่ยังไม่ทั่วถึง และระยะเวลาในการอบรมค่อนข้างกระชั้นชิด อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินการรวมถึงระยะเวลาในการนิเทศกำกับติดตามที่ค่อนข้างน้อย ทำให้ความรู้ที่ได้รับอาจไม่เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการขยายผลในระยะยาวจากรุ่นสู่รุ่น จากครูแกนนำ ซึ่งจะสามารถพัฒนาครูทั้งระบบ

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1) ระยะเวลาสั้นทำให้การนำนวัตกรรมไปใช้ยังไม่ทันเห็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างแท้จริง (2) ครูมีภาระงานอื่นมากทำให้โครงการไม่ได้ผลเต็มที่เท่าที่ควร (3) การประชาสัมพันธ์และการประสานงานในการดำเนินโครงการยังน้อย (4) การเลือกเทคนิคการสอนเพราะครูไม่ชำนาญการใช้เทคนิคที่หลากหลาย (5) ในการสอนจริงการสอนด้วยวิธีการนี้จะทำให้ใช้เวลานานและครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนนาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ดังนี้ (1) ควรจัดโครงการนี้ให้มีความต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนเรื่องให้ทันกับการพัฒนาบทบาทของครูในยุคสมัยใหม่ (2) ควรเจาะจงการวิจัยเป็นเรื่องๆ (3) ควรมีการสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน (4) ควรจัดให้มีนิเทศครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (5) ควรจัดในวันเสาร์และอาทิตย์หรือช่วงปิดเทอม (6) ควรมีเวลาให้ครูได้เตรียมพร้อมมากกว่านี้ (7) ควรขยายผลให้ครบกับครูทุกคนรวมถึงรุ่นต่อไปด้วย และ (8) ในการฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น

อภิปรายผล

1. การประเมินกระบวนการดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น บริบท และขนาดที่หลากหลายของโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นโครงการที่ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองและเป็นโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาที่ดี

2. การประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

2.1 คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.50 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ทั้งการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และยังเน้นการพัฒนาในรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the Job Training) โดยให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring ซึ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู สอดคล้องกับ ดาราวรรณ สุวรรณขุ (2540) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรเหล่าสารบรรณที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าสารบรรณ โดยมุ่งประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าสารบรรณ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้ประสบความสำเร็จด้วยดีตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ทุกประการ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ นายทหารสารบรรณในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้พัฒนาภาวะผู้นำอีกด้วย โดยผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าเมื่อก่อนเข้าฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57) โดยในด้านวิทยากรและการบรรยายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53) และด้านความเหมาะสมของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมๆ กัน สอดคล้องกับ สมบัติ เดชบำรุง (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ที่พบว่าการประเมินด้าน

กระบวนการ ผู้ให้การฝึกอบรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเสนอเทคนิคการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและการกำกับดูแลของหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมร้อยละ 88.06 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์

2.3 ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เป็นโครงการที่มีประโยชน์ เพราะครูจะได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบใหม่ และครูยังได้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับ ดาราวรรณ สุวรรณชฎ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรเหล่าสารบรรณที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าสารบรรณ พบว่าการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้ประสบความสำเร็จด้วยดีตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ทุกประการ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติหน้าที่นายทหารสารบรรณในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้พัฒนาภาวะผู้นำอีกด้วย แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการประสานงานในทางตรงและทางเอกสารที่ยังไม่ทั่วถึง และระยะเวลาในการอบรมค่อนข้างกระชั้นชิด อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินการรวมถึงระยะเวลาในการนิเทศกำกับติดตามที่ค่อนข้างน้อย ทำให้ความรู้ที่ได้รับอาจไม่เต็มที่

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1) ระยะเวลาสั้นทำให้การนำนวัตกรรมไปใช้ยังไม่ทันเห็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างแท้จริง (2) ครูมีภาระงานอื่นมากทำให้โครงการไม่ได้ผลเต็มที่เท่าที่ควร (3) การประชาสัมพันธ์และการประสานงานในการดำเนินโครงการยังน้อย (4) การเลือกเทคนิคการสอนเพราะครูไม่ชำนาญการใช้เทคนิคที่หลากหลาย (5) ในการสอนจริงการสอนด้วยวิธีการนี้จะทำให้ใช้เวลานานและครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนนาน ซึ่งสอดคล้องกับ วราวุธ สาลีสี (2551) ได้ศึกษาการประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน: กรณีศึกษาจังหวัดเลย พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่าการนำหลักสูตรไปใช้ยังไม่สามารถสร้างพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอไม่ทันสมัย และขาดประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการพบว่าการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครองยังไม่ทั่วถึงและการนิเทศติดตามประเมินผลยังไม่เป็นระบบ และด้านผลผลิต พบว่า พื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมาจากหลากหลายพื้นที่ทำให้พื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน การรับรู้และความสนใจต่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ดังนี้ (1) ควรจัดโครงการนี้ให้มีความต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนเรื่องให้ทันกับการพัฒนาบทบาทของครูในยุคสมัยใหม่ (2) ควรเจาะจงการวิจัยเป็นเรื่องๆ (3) ควรมีการสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน (4) ควรจัดให้มีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (5) ควรจัดในวันเสาร์และอาทิตย์หรือช่วงปิดเทอม (6) ควรใช้เวลาให้ครูได้เตรียมพร้อมมากกว่านี้ (7) ควรขยายผลให้ครบกับครูทุกคน รวมถึงรุ่นต่อไป ด้วย และ (8) ในการฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ดาราวรรณ สุวรรณชฎ (2540) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรเหล่าสารบรรณที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าสารบรรณ ซึ่งพบปัญหาในการฝึกอบรมจึงเสนอแนะให้จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการฝึกอบรมที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สื่อการสอนที่มีมาตรฐาน รวมทั้งเพิ่มความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดและสร้างบรรยากาศที่ดีในการอบรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการนิเทศมีน้อยมาก เพราะฉะนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่ ควรมีการปรับระยะเวลาของโครงการให้ยาวนานมากขึ้นเพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงในตัวครูและตัวผู้เรียน
2. จากผลการวิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่มีภารกิจอื่นๆ จำนวนมาก เพราะฉะนั้นในการฝึกอบรม/พัฒนาผู้บริหารอาจจะหาแนวทางลดภาระด้านงานประจำเพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาได้เต็มศักยภาพ
3. จากผลการวิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่เห็นโครงการนี้เป็นโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ครูและตัวนักเรียนในด้านเพิ่มพูนความทักษะเกี่ยวกับการสอนและนักเรียนรู้สึกมีความสุขที่ได้เรียนตามกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกพื้นที่
4. จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์นิเทศมีเวลาค่อนข้างจำกัดในการนิเทศติดตาม เพราะฉะนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่ อาจจะทำให้ศึกษานิเทศก์ช่วยเป็นที่เลี้ยงควบคู่กับอาจารย์มหาวิทยาลัย
5. จากผลการวิจัยพบว่าการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่กับโรงเรียนและกับมหาวิทยาลัยยังไม่คล่องตัว ทำให้การดำเนินงานมีการติดขัด และกระชั้นชิดมาก จนอาจจะเตรียมตัวไม่ทัน เพราะฉะนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่ควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อการพัฒนาไปพร้อมกัน
6. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้อบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ สมควรขยายโครงการต่อไปให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยใช้ครูต้นแบบและอาจารย์มหาวิทยาลัยร่วมนิเทศติดตามในระยะที่สองด้วยจะทำให้เป็นการพัฒนาครูทั้งระบบอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้การสอน ในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้ครูได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง
2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อหารูปแบบการพัฒนาครูหรือสมรรถนะของครูในกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). **8 นโยบายการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2546). **การใช้ Competency เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมในองค์กร**. วารสารบริหารธุรกิจ ฉบับที่ 99 (กรกฎาคม-กันยายน), หน้า 55-63.
- ดาราวรรณ สุวรรณชฎ. (2540). **ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรเหล่าสารบรรณที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรชั้นนายร้อยสารบรรณ กองบัญชาการทหารสูงสุด**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรินทร์ อมรัตน์. (2545). **การประเมินผลหลักสูตรวิชาสื่อสารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรารุช สาสิทธิ์. (2551). **การประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน: กรณีศึกษาจังหวัดเลย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิจิตร อวະกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ สุริยวงศ์. (2540). **เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- สมบัติ เดชบุ๋ง. (2538). **การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.