



ผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา
โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

รักศักดิ์ เลิศคงคาพิพย์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2558

พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

ชื่อโครงการวิจัย	ผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์
ชื่อผู้วิจัย	รักศักดิ์ เลิศคงคาพิพย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ปีที่วิจัย	ปีการศึกษา 2558

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการ กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง 3) เพื่อศึกษาผลคะแนนความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในด้านสาขาที่เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มาจากสาขา วิทยาศาสตร์
2. ผลการศึกษาความคิดเห็นความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ ในด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านผลลัพธ์ มีความคิดเห็นว่ามี อยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ผลการศึกษาคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อโครงการอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กระบวนการยกระดับการจัดการศึกษา; ระบบพี่เลี้ยง coaching & mentoring ; โรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

Title The effect of using the process for enhancing the quality of education by Coaching And Mentoring system For Small Schools Under the Office of Primary Education, District 1, Uttaradit

Author Dr.Rakak Lertkhongkathip

Academic Year 2015

The purposes of this research were 1) to study the basic information of the participants in the the process for enhancing the quality of education by Coaching And Mentoring system. 2) to study the opinions of the participants about the project in the process for enhancing the quality of education by Coaching And Mentoring system 3) to study knowledge and understanding scores before and after about the process for enhancing the quality of education by Coaching And Mentoring system 4) to study the satisfaction of the project for the process for enhancing the quality of education by Coaching And Mentoring system.

The results of the research showed that

1. Most project participants Between the ages of 40-49 years and most of them have a bachelor's degree In the participating branches Most of the participants are from science.

2. Study results, opinions and opinions of the project participants In terms of import factors, there is a high level of average value In process There is a high level of opinions. In terms of results There are comments that At a high level

3. The comparison of scores before and after the training found that the average scores after the training were higher than before the training. With statistical significance at .05

4. The results of the satisfaction scores of the project participants found that the average satisfaction with the project is at a high level.

Keywords: the process for enhancing the quality of education; coaching & mentoring system ;small school

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์” สำเร็จลุล่วงลงได้ ก็ด้วยการให้ความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา และและความร่วมมืออย่างดียิ่งจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ ผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ทางผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณเดช ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่กรุณาให้คำปรึกษางานวิจัยเล่มนี้เสร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจน การให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย

รักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์

ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	7
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring	12
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27

สารบัญ

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิจัย	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน ของผู้เข้าร่วมผู้เข้าร่วมโครงการฯ	39
ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ	48
ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจต่อโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ.....	51
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผลการวิจัย.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	65
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	69
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ.....	82
ภาคผนวก จ ภาพกิจกรรม.....	84
ประวัติผู้วิจัย.....	89



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลพื้นฐานของครู จากโรงเรียน และกลุ่มสาระที่เข้าร่วมโครงการฯ.....	39
2 ข้อมูลพื้นฐานของครู เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	40
3 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในด้านปัจจัยนำเข้า.....	42
4 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในด้านกระบวนการ.....	45
5 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในด้านผลลัพธ์.....	47
6 ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring	49
7 ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring	50
8 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษามาตรา 22 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และให้ถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา มาตรา 9 มาตรา 67 ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้ รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตามตรวจสอบและการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547) ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเปิดมากขึ้น คือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความต้องการทั้งในด้านเวลาและสถานที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหลักที่มีภารกิจที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 32,098 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดและพัฒนาคุณภาพทาง

การศึกษาของทุกคนที่อยู่ในช่วงการรับโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากมีจำนวนโรงเรียนค่อนข้างมาก ทำให้ความหลากหลายของขนาดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีจำนวนทั้งสิ้น 13,357 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 41.48 ของโรงเรียนทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการและผลที่เกิดขึ้น จากการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่ามีปัญหาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากท้องถิ่นชุมชนมีค่อนข้างน้อย การจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กมีค่อนข้างจำกัดและความขาดแคลนบุคลากรที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาในด้านคุณภาพของตัวนักเรียนเองไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ค่อนข้างต่ำ ปัญหาของการเขียนหนังสือไม่ได้ ส่งผลไปต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์รวมไปถึงทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดคำนวณ ทั้งนี้ปัญหาอาจจะมาจากความขาดแคลนผู้สอนที่มีความชำนาญ ไปจนถึง ระบบบริหารการจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่สามารถดำเนินการได้เท่าที่ควร ที่ผ่านมาสำนักรงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีแนวนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา คือ มุ่งหวังให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อันเป็นผลจากการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและห้องเรียน การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือกันทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา

ทางคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีโครงการความร่วมมือกับโรงเรียนต่างๆ ในเขต จังหวัด อุดรดิตถ์ แพร่ น่าน พิชญ์โลกและสุโขทัย ซึ่งโรงเรียนในเครือข่ายมีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายของมหาวิทยาลัย มีอยู่หลายโรงเรียนด้วยกันดังนั้นในการจะช่วยพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้จะต้องมีวิธีการที่จะสามารถส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดการพัฒนาอย่างมี

ประสิทธิภาพ และหนึ่งในวิธีการที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพครูคือการใช้รูปแบบการสอนในระบบพี่เลี้ยง ซึ่งการใช้รูปแบบการสอนในระบบพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการนิเทศให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนดซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญอันจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาจากการได้รับการนิเทศจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสรู้จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างศึกษานิเทศก์กับผู้รับการนิเทศส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมและบรรยากาศของสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีคุณค่า (Value) และเห็นคุณค่าในการทำงานมากขึ้น (เวียงชัยแสงทอง, 2556)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและช่วยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด ทางคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงได้จัดทำโครงการและศึกษาผลของการใช้กระบวนการระดับคุณภาพโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 ในจังหวัดอุดรดิตถ์ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ซึ่งประกอบไปด้วย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาผลคะแนนความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 174 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์จำนวน 20 โรงเรียนโดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
2. ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
3. คะแนนความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
4. ความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ องค์ประกอบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่จัดตามโครงการพัฒนาครูตามหลักสูตรที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏอุดรดิตถ์ จัดขึ้น โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

2. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 จำนวน 20 โรงเรียน

3. ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้วิธีการสอนงาน (Coaching) และการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (Mentoring) โดยเน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการ และหลังจากที่มีการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จะมีการติดตามและประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการอบรม ณ สำนักงานเขตการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์หรือศูนย์โรงเรียนเครือข่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลพื้นฐาน ของครูผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

2. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

3. ครูผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงดีขึ้น

4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่การศึกษาอื่นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัย เรื่องผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดอุดรธานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
5. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

รัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้ไปทำตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนารูปร่างหน้าตาของโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the Job Training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์ของโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 และ 19 เป็นอย่างมาก ในระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพในปัจจุบัน ในสหรัฐอเมริกาแนวคิดในเรื่อง "ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" ได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอกระบบการศึกษา ประกอบด้วย บริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ เช่น บริษัทแอปเปิ้ล บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทวอลต์ดิสนีย์ องค์การวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษารัฐ รวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกย่อๆว่า เครือข่าย P21 หน่วยงานเหล่านี้มีความกังวลและเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 จึงได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น สามารถสรุปทักษะสำคัญอย่างย่อๆ ที่เด็กและเยาวชนควรมีได้ว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 3 R ได้แก่ Reading (การอ่าน), การเขียน (Writing) และ คณิตศาสตร์ (Arithmetic) 4 C (Critical Thinking-การคิดวิเคราะห์, Communication-การสื่อสาร Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกท่านหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวให้กว้างขวางขึ้น คือเซอร์เคน โรบินสัน นักศึกษาระดับโลก โดยได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการจัดการศึกษาระบบโรงงาน มาเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์และเข้ากับบริบทของโลกที่ได้เปลี่ยนแปลงไป

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจาก

ศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ

2.1 การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21

การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปด้วยสิ่งทำทหายและปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงงานเป็นฐาน (project-based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล ภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียนและชุมชน เข้าสู่ชุมคลังแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (create a culture of inquiry) ในศตวรรษที่ 21 การให้การศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy of Learning) จะเปลี่ยนไป เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น (higher order learning skills) โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า (evaluating skills) จะถูกแทนที่โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ (ability to use new knowledge in a creative way) ในอดีตที่ผ่านมา นักเรียนไปโรงเรียนเพื่อใช้เวลาในการเรียนรายวิชาต่างๆ เพื่อรับเกรด และเพื่อให้จบการศึกษา แต่ในปัจจุบันจะพบปรากฏการณ์ใหม่ที่แตกต่างไป เช่น การเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (life in the real world) เน้นการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning) ด้วยวิธีการสอนที่มีความยืดหยุ่น (flexible in how we teach) มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนมีความเป็นคนเจ้าความคิดเจ้าปัญญา (resourceful) ที่ยังคงแสวงหาการเรียนรู้แม้จะจบการศึกษาออกไป ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (critical attributes) เชิงสหวิทยาการ(interdisciplinary) ยึด

โครงการเป็นฐาน (project-based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (research-driven) เชื่อมโยงท้องถิ่น ชุมชนเข้ากับภาค ประเทศ และโลก ในบางโอกาสนักเรียนสามารถร่วมมือ (collaboration) กับโครงการต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดีย ความรู้พื้นฐานเชิงพหุสำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ภาพของห้องเรียน จะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (greater community) นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (self-directed) มีการทำงานทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกับคนอื่น หลักสูตรและการสอนจะมีลักษณะท้าทายสำหรับนักเรียนทุกคน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้นการยึดตำราเป็นตัวขับเคลื่อน (textbook-driven) หรือแบบแยกส่วน (fragmented) เช่นในอดีต แต่จะเป็นหลักสูตรแบบยึดโครงการและการบูรณาการ การสอนทักษะและเนื้อหาจะไม่เป็นจุดหมายปลายทาง (as an end) เช่นที่เคยเป็นมา แต่นักเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ผ่านการวิจัยและการปฏิบัติในโครงการ การเรียนรู้จากตำราจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ความรู้ (knowledge) จะไม่หมายถึงการจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลข แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและการปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เก่าที่มีอยู่ ทักษะและเนื้อหาที่ได้รับจะเกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติในโครงการ จะไม่จบลงตรงที่การได้รับทักษะและเนื้อหาแล้วเท่านั้น การประเมินผลจะเปลี่ยนจากการประเมินความจำและความไม่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติได้จริง ไปเป็นการประเมินที่ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้วย (self-assessment) ทักษะที่คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการบูรณาการ ยึดโครงการเป็นฐาน และอื่นๆ ดังกล่าวจะเน้นเรื่อง 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skills) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (information, media and technology skills) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือ (collaboration) ในการทำงานเป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ในปัญหาที่ซับซ้อน การนำเสนอด้วยวาจาและด้วยการเขียน การใช้เทคโนโลยี ความเป็นพลเมืองดี การฝึกปฏิบัติอาชีพ การวิจัย และการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ

เรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ - ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การภูมิใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้องค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (the ability to handle knowledge effectively in order to use it creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนา นักเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคต ด้วยภาพในทางบวก (optimism) ที่มีทั้ง ความสำเร็จและมีความสุข

2.2 บทบาทของครูในยุคศตวรรษที่ 21

ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทใหม่จากเคยเป็นผู้สอน ผู้ให้ความรู้มาเป็น

1. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator)
2. ครูเป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach)
3. ครูเป็นผู้ร่วมเรียน/ผู้ร่วมศึกษา (co-learning/co-investigator)

2.3 ลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ 21

อ่องจิต เมธยะประภาส (2557) กล่าวบรรยายว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ "E-Teacher" ดังนี้

1. Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่
2. Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้
3. Expanded มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัยเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี
5. Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถใช้อุปกรณ์ในการประเมินผล
6. End-User เป็นผู้ใช้เทคโนโลยี (user) อย่างคุ้มค่า และใช้อย่างหลากหลาย
7. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน

8. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน web

9. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ และผู้ใช้ความรู้

รศ.ดร.ถนอมพร เลหาจรัสแสง ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้ 8 ประการคือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่แม่นในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้วก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้นๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเองและทักษะที่สำคัญอื่นๆ

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ในยุคสมัยหน้าครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีเมตตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ต้นแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

พินสุดา สิริธรรังศรี (2557) เสนอรายงานการสังเคราะห์องค์ความรู้ในหัวข้อ"การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21" สรุปคุณลักษณะครูไทยที่มีคุณภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้
3. มีทักษะการสื่อสาร
4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร
7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม
10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
13. มีความพร้อมและปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

3.1 ความหมายของการสอนงาน (Coaching)

คำว่า coach มีรากศัพท์มาจากคำว่า Kocs ภาษาฮังการี แปลว่ารถม้าขนาดใหญ่และต่อมาคำนี้ได้ใช้อย่างแพร่หลายในยุโรปโดยมีความหมายว่าการเคลื่อนย้ายจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งด้วยความไวที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วยวิธีที่ดีที่สุด (เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนะชัย, 2556 : ออนไลน์)

ความหมายของการสอนงาน จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของการสอนงาน (Coaching) ไว้หลายท่าน ดังนี้

อาฟฟาน เจตะ (2556) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่า หมายถึง การสอนแนะลูกน้องของตนเอง การสอนแนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่าย และระดับต้น (Low Management level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกสอนแนะโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee

ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงาน คือ การเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานในให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติมีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็นช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจ

สาวิตรี ลำดับศรี (2555) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ลูกน้องได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถรวมทั้ง เป็นการช่วยเหลือการให้กำลังใจและให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น

อนงค์ศิริ วิชาลัย (2550) ได้ให้ความหมายของการสอนว่า บอกวิชาความรู้ให้แสดงให้เข้าใจโดยบอกวิธีหรือให้ทำ ให้เห็นเป็นตัวอย่างคนส่วนใหญ่จึงเข้าใจว่าการสอน คือ การถ่ายทอดความรู้โดยการบอกอธิบายขยายความให้เข้าใจ ครูจึงเป็นผู้รู้ เป็นผู้มีประสบการณ์เหนือกว่าผู้เรียน แต่นักวิชาการอธิบายความหมายของการสอนไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวัง จากไม่รู้เป็นผู้มีความรู้ มีความเข้าใจจากที่ทำได้หรือทำไม่ได้ เป็น ผู้ทำได้ทำเป็น

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล(2553) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าเทคนิคการนิเทศสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานครูโดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การ

นิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนา ศักยภาพ (Potential) ของครู (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) อย่างไรก็ตามการที่จะ สอนงาน (Coaching) ได้นั้นต้องมีความพร้อมทั้ง ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน กล่าวโดยสรุปการ สอนงาน (Coaching) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้นิเทศภายในเป็นผู้สอนงาน (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูซึ่งเป็นผู้ถูกสอน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสอนงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป Coaching คือการเป็นผู้สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่ รับผิดชอบโดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ผู้ที่ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วน ใหญ่จะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในทีมงานหรือกลุ่มงานเดียวกัน โดยการสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของผู้ใต้บังคับบัญชา Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่สามารถเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบสอง ทาง (Two Way Communication) ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะ Coaching ให้ มีประสิทธิภาพนั้นผู้สอนและผู้ถูกสอนต้องมีความพร้อมในการที่จะแก้ปัญหาหรือทำงานร่วมกัน

3.1.1 เทคนิคการสอนงาน (Coaching Technique)

ชนิดวิสรณ ตรีวิทยาภูมิ (2558) ได้อธิบายถึงเทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ในการสอนงานดังนี้

1) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถ ตอบคำถามของผู้ฝึกงานได้ และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ฝึกงาน

2) ผู้สอนงานต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงานแก่พนักงานหรือผู้ฝึกงาน (trainee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลานานพอสมควร

3) ผู้สอนงานและผู้ฝึกงานต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน และมั่นใจในแนวทางการสอนงาน ข้อควรระวังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกคนอาจจะไม่ใช่ผู้สอนงานที่ดีบางคนทำงานเก่งแต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการส่งต่อความรู้ของตนเองให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญ คือ ความรู้ (K) และทักษะ (S) ในการทำงานที่ ผู้บังคับ ขัญชา มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปแล้ว เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความรู้ก็ไม่อยู่นิ่งเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่อายุมากและทำงานมานานอาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานแก้ปัญหาด้วยการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน ให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้องได้อีกเป็นจำนวนมาก 5 การสอนงานนั้น ผู้สอนกับผู้รับการสอนจะต้องใกล้ชิดและมีความเชื่อถือนอกกันและกัน ผู้สอนจะต้องเชื่อว่าผู้รับการสอนสามารถที่จะรับการสอนได้ ส่วนผู้รับการสอนก็ต้องเชื่อว่าผู้สอนจะสามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ตนได้

สาวิตรี ลำดับศรี (2555) ได้อธิบายถึงวิธีการสอนงานนั้น ต้องมีการเตรียมการสอน การลงมือทำการสอน ฝึกปฏิบัติและทดสอบเทคนิคเกี่ยวกับการสอนงาน เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ผ่านการทดลองและเป็นที่ยอมรับว่า ได้ผล ถือว่าเป็นวิธีการที่ใช้โดยผู้ชำนาญการคือเทคนิคในการสอนงาน และยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรพิจารณา คือ

- 1) เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ใช้ในกรณีที่น่าเชื่อว่าใครจำเป็นต้องได้รับการสอนงานในเรื่องใด
- 2) เทคนิคการทำให้ผู้รับการสอนมีความพร้อม เป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผู้อ่านคลายความเครียดไม่เน้นพิธีการ
- 3) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ จะคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้ผู้รับการสอนเกิดความรู้สึกรอยากรู้
- 4) เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนให้ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมจากที่เคยทำมา ก่อนการพูดบอกเล่าวิธีการพร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอนการทำงาน จะต้องเป็นการสื่อสารสองทางให้มีการซักถาม
- 5) เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู
- 6) เทคนิคการให้ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติ เทคนิคนี้ถ้าจะให้ผู้รับการสอนมีความเข้าใจ

อย่างลึกซึ้ง ต้องมีการลองทำในขณะที่ทำการสอน เพราะ ถ้าหากมีข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที

7) เทคนิคการทดสอบและติดตามผลเมื่อมีการสอนงานแล้ว จะต้องมีการทดสอบ เพื่อให้เห็นว่าทำได้ละเกิดการเรียนรู้จริงซึ่งในระยะเวลาการติดตามผล ผู้ฝึกสอนควรหมั่นตรวจสอบการทำงานของ ผู้รับการสอนอย่างสม่ำเสมอเปิดโอกาสให้ซักถาม เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป

8) เทคนิคการเร้าให้เกิดการเรียนรู้ อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมโอกาสหรือเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้รับการสอน หากผู้รับการสอนทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ ควรมีการชมเชยเพื่อให้กำลังใจและอยากเรียนรู้มากขึ้น

9) เทคนิคการสร้าง ความเชื่อมั่น เป็นการทดลองทำด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้และฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้

10) การสอนงานผู้ใหญ่ต้องระลึกรั้วเสมอว่า ผู้ใหญ่อาจดื้อเหมือนเด็กแต่ เมื่อเกิดความพอใจแล้วก็จะกลายเป็นเด็กหัวอ่อน การสอนเป็นการฝึกอบรมในงาน จึงควรทำให้งานนั้นน่าเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการสอนสนุกไปกับการรับการสอนมิใช่การถูกเคี่ยวเข็ญให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนไม่ต้องการการสอนงานผู้ใหญ่ไม่ควรสอนครั้งละมากๆ แต่ควรจะให้ทดลองฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจและเกิดความชำนาญตามมา

3.1.2 ประโยชน์ของการสอนงาน

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์ (2558) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการสอนงาน การสอนงานนั้น ได้ประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอนงาน ผู้สอนงานและต่อองค์กร โดยการสอนงานจะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทักษะในการทำงานให้ผู้รับการสอนงาน สำหรับผู้สอนงานนั้น การสอนงานถือว่าเป็นการมอบหมายงานที่มีประโยชน์และช่วยพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันสำหรับประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว เมื่อพิจารณาในเรื่องค่าใช้จ่ายก็เห็นว่ามีความคุ้มค่าใช้จ่ายน้อยมากเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับการจัดฝึกอบรมในลักษณะเต็มรูปแบบการสอนงานที่ดีจะมี ความสำคัญ และเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานในองค์กร

3.2 ความหมายของคำว่าพี่เลี้ยง Mentor

ระบบพี่เลี้ยง เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตามความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงขึ้น เมื่อประมาณียี่สิบกว่าปีมาแล้วประเทศที่เริ่มต้นอย่างจริงจังกับการใช้แนวคิดดังกล่าวคือประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อศึกษาความเป็นมาของคำว่า พี่เลี้ยง หรือ Mentor จะพบว่า เป็นชื่อของบุคคลหนึ่งที่

ดูแล ฟุ่มฟัก สั่งสอน ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆ แก่ลูกชายของกษัตริย์กรีกยุคโบราณ จนเป็นที่พอใจของ กษัตริย์องค์นั้นเป็นอย่างมาก ต่อมาเมื่อมีการบัญญัติคำศัพท์ต่างๆ ในยุคกรีกโบราณ ชื่อของ Mentor จึง ถูกบัญญัติขึ้น ให้เป็นคำศัพท์โดย American Heritage Dictionary โดยได้ให้ความหมายของ Mentor ว่า Awise and trusted counselor or teacher(ศุภวรรณ ศรีเกต, 2552)อ้างอิงจากอุไรวรรณ อยู่ชา,2552)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) กล่าวว่า การเป็นที่เลี้ยงหรือ Mentoring เป็นเทคนิค หรือ กระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) โดยมุ่งเน้น ให้ พนักงานมีความสามารถ และผลการทำงานในปัจจุบันที่ดีขึ้น (Performance) รวมถึงทำให้ พนักงานมี ศักยภาพหรือโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต (Potential) โดยเรียกผู้ เป็นที่เลี้ยงหรือหัวหน้าทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงว่า “Mentor” และบุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้เป็นที่เลี้ยง หรืออาจจะเป็นหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ที่เลี้ยงให้ผู้นั้นว่า น้องเลี้ยง หรือ Mentee”

อุไรวรรณ อยู่ชา (2552) ได้อธิบายความเป็นมาของระบบนี้ว่า ได้มีการเริ่มนำมาใช้อย่างจริงจังใน ประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ สูงขึ้น และใช้ในการพัฒนาผู้หญิงให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับผู้ชาย ต่อมาเมื่อมี การพัฒนาระบบมากขึ้น ก็ได้มีการปรับเปลี่ยน วัตถุประสงค์จากเดิมเป็นการจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ที่มี ความสามารถ หรือผู้ที่ได้รับการยอมรับ หรือ ผู้บริหารในหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น แต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบัน โดยตรงก็ได้และเรียกผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า “Mentor” ส่วนบุคคลที่ ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมาย เรียกว่า “Mentee” บางองค์การจะเรียกระบบนี้ว่า “Buddy System” เป็นระบบที่ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่รุ่นน้อง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหา

ยอดหทัย เทพธรานนท์และประมวล์ ตั้งบริบูรณ์รัตน์ (2548) กล่าวว่า Mentoring มาจากภาษา กรีกที่แปลตรงตัวว่า enduring หมายถึง ความสัมพันธ์อันยืนนานระหว่างผู้เยาว์กับผู้ใหญ่โดยผู้ใหญ่เข้าไป มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เยาว์โดยการให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำปรึกษา

ตลอดจนความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เยาว์ สามารถก้าวพ้นช่วงเวลาแห่งความยากลำบาก เผชิญกับความท้าทายใหม่และหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านมาได้

วรรณวรางค์ ทัพเสนีย์ (2553) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยงว่า (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้ปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยง หรือ Mentoring เป็นกระบวนการหรือ เทคนิคที่ถูกนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ซึ่งเรียกว่า “Mentor” และอีกฝ่ายหนึ่ง ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็น พี่เลี้ยงซึ่งเรียกว่า “Mentee” เพื่อร่วมกันผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยมี เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคคล อันนำไปสู่การพัฒนา งานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง องค์กร (Mentoring) ไว้หลายทัศนะดังนี้

ยอดหทัย เทพธรานนท์ (2552) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง ซึ่งก็ใกล้เคียงและสื่อความหมายพอใช้ความจริงสังคมไทยเราใช้คำว่าพี่เลี้ยงมานานแล้ว เช่น พี่เลี้ยงนักกีฬา พี่เลี้ยงนักมวย หรือแม้กระทั่ง พี่เลี้ยงที่เลี้ยงเด็กตามบ้านอย่างไรก็ตามเราเพิ่งจะใช้คำว่าพี่เลี้ยงในวงการศึกษาศึกษาและวิจัยเมื่อไม่นานมานี้เอง ดังเดิมที่ใช้ในสถาบันการศึกษาและมีความหมาย คล้ายๆกันคือ “adviser” ซึ่งภาษาไทยใช้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาความจริงแล้ว “adviser” และ “mentor” มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง โดย “mentor” จะทำหน้าที่ “mentoring” คือ ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่อง ต่างๆอย่างใกล้ชิดช่วยเหลือให้กำลังใจเป็นพิเศษเป็นส่วนตัวมากกว่า มุ่งเน้น ให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมั่นในตัวเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพังและประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งผิดกับ “adviser” ซึ่งทำหน้าที่ “advising” ซึ่งมีลักษณะออกไปในทางให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตามหน้าที่ไม่มีจิตใจผูกพันใดๆ

นั้น ทำให้เห็นชัดว่า อาจารย์บางคนเป็น “adviser” ได้แต่เป็น “mentor” ไม่ได้ในนี้จะกล่าวถึง “mentor” และ “mentoring” ในวงการศึกษาดังนั้นถ้ากล่าวถึงอาจารย์ที่ปรึกษาขอให้เข้าใจว่า หมายถึง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงด้วย

Mavuso, Michael Abby (2007) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยงในองค์กรว่าเป็น ระบบ ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

3.2.2 รูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยง

รูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ การเป็นพี่เลี้ยงแบบกึ่งทางการ และการเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ ดังนี้

1) การเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ (Formal mentoring) มักเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบและถูกนำมาใช้ในองค์กรหรือสถาบันเป็นส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ พนักงานหรือสมาชิกขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น เมื่อพนักงานได้รับการบรรจุใหม่หรือเลื่อนตำแหน่ง งาน โดยจุดมุ่งหมายหลักก็เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานและมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมไปถึงให้สามารถดำรงค้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการนี้อาจดำเนินการแบบหนึ่งต่อ หนึ่งหรือเป็นกลุ่มก็ได้ โดยองค์กรจะเป็นผู้กำหนดหน้าที่ ระยะเวลาสถานที่ คนที่จะเป็นพี่เลี้ยง และ พนักงานที่จะเข้ารับการดูแลทั้งหมด ซึ่งส่วนมากกระบวนการนี้กินระยะเวลาประมาณ 6 เดือนถึง 2 ปี

2) การเป็นพี่เลี้ยงแบบกึ่งทางการ (Semi-formal mentoring) มักเป็นกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในองค์กรและมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้พนักงานเรียนรู้ การทำงาน สร้างเจตคติทางบวกต่อ งานและองค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่เช่นเดียวกันกับการเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็น ทางการ ต่างกันตรงที่องค์กรจะเป็นผู้กำหนดองค์ประกอบในการดำเนินการเพียงบางส่วน เช่น ระยะเวลา สถานที่ แต่จะอนุญาตให้พนักงานและพี่เลี้ยงเลือกจับคู่กันเองตามความพอใจ โดยมากจะ กระทำแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ระหว่างพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแล 1 คน แต่พี่เลี้ยง 1 คนอาจมีผู้ที่อยู่ในการ ดูแลหลายคนได้ ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการก็ประมาณ 6 เดือนถึง 2 ปี เช่นเดียวกัน ข้อดี ของการเป็นพี่เลี้ยงแบบกึ่งทางการนี้ คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกันของบุคลิกภาพ

นิสัย เจตคติ ความเชื่อ และความสนใจมีโอกาสเกิดได้น้อยกว่าการเป็นพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ

3) การเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ (Informal mentoring) มักเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล โดยที่มีได้ถูกควบคุมหรือสร้างสถานการณ์ขึ้นโดยองค์กร แต่อาจเกิดขึ้นเพื่อจุดประสงค์ในการสอนงานและช่วยเหลือกันเกี่ยวกับการทำงานได้ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร และเนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการนี้ ปราศจากการกำหนดองค์ประกอบจากองค์กร ระยะเวลาของกระบวนการจึงไม่ตายตัวแน่นอน แต่ส่วนใหญ่ก็จะประมาณ 2-5 ปี โดยมากก็จะเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง อย่างไรก็ตาม พี่เลี้ยง 1 คนก็อาจมีผู้ที่อยู่ในการดูแลหลายคนได้เช่นเดียวกันกับการเป็นพี่เลี้ยงแบบกึ่งทางการ และก็มีข้อดีในการลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้วย

3.3 ความเหมือนและความแตกต่างของ Coaching หรือการสอนงาน และ Mentoring หรือการเป็นพี่เลี้ยง

ทั้งสองคำนี้มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ การสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของคนที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และมีเป้าหมายระยะสั้นในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้น ผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee และ Mentee อาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้หากช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ ผู้เป็น Mentor มีอิสระที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา Mentee ในระยะยาววิธีการดำเนินการได้กว้างขวางกว่า Coaching Mentoring จะมุ่งไปที่การพัฒนาสายอาชีพและจะเป็นการพัฒนา Mentee เพื่อให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ต่อไป Coaching และ Mentoring อาจดำเนินการควบคู่กันไปได้เพราะต่างก็เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองที่องค์กรต้องเป็นผู้กำหนดขึ้นเช่นกันในช่วงปีที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวความรอบรู้รอบด้านที่ว่านี้ คือ การส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งข้อดีก็คือ เปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้เรียนรู้หาประสบการณ์จากงานใหม่ ๆ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่เป็นการกระตุ้นให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

อีกทั้งยังเป็นการเตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างไรก็ดี การหมุนเวียนงานอาจทำให้หลายคนเกิดความกังวลว่างานจะต้องเกิดการสะดุด ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากการทำงานต้องใช้เวลาในการสั่งสมความชำนาญ และโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละหน่วยงานซึ่งยากจะคาดเดาได้ว่าการถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นในงานจะมีมากน้อยเพียงใด การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง จึงเป็นวิธีที่ช่วยปูพื้นฐานให้พนักงานใหม่ หรือผู้ที่เปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งใหม่ หลายคนอาจจะสับสนว่าการสอนกับระบบพี่เลี้ยงเหมือนกันเพราะใช้ทักษะเดียวกัน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่แม้ว่าจะทั้งสองกระบวนการจะใช้ทักษะเดียวกัน แต่ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

3.4 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ Coaching และ Mentoring

Coaching หรือการสอนงาน และ Mentoring หรือการเป็นพี่เลี้ยง Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ หรือเป็นผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้ อย่างไรก็ตามทั้ง Coaching และ Mentoring ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

4.1 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก

สวัสดี อินแถลง (2547) ให้ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โดยความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดความหมายที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) ในเรื่องขอขนาดโรงเรียน เดิมยึดเอาโรงเรียนที่มีขนาด จำนวนนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดที่ขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมาซึ่งยึดกรอบที่กำหนดไว้ในร่างกฎกระทรวง “ว่าด้วยการจัดระบบบริหารและการจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก พ.ศ. “.....”สถานศึกษาขนาดเล็ก ความหมายว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคนในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน นี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 121-300 คน
2. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดคือ โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในขั้นต้นนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายที่จะดำเนินการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ลงมาก่อนในกลุ่มนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 60 คนลงมา
2. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนเกิน 60 คนแต่ไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนขนาดเล็ก มีความสำคัญดังนี้ (วัลลภ ตั้งคณานุรักษ์, 2548 : ออนไลน์ อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เอื้อใจ, 2549)

1. โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่อยู่ชิดชุมชน นักเรียนไม่ต้องเดินทางไปโรงเรียนไกล ไม่ต้องเสี่ยงกับภัยจราจร ซึ่งพ่อ แม่สามารถดูแลได้อย่างใกล้ชิด
2. โรงเรียนขนาดเล็กมีขนาดและจำนวนนักเรียนพอเหมาะ สามารถเน้นในเชิงคุณภาพได้ไม่ยาก

3. โรงเรียนขนาดเล็ก ท้องถิ่นสามารถเข้ามาร่วมบริหารจัดการ สนับสนุนและกำหนด หลักสูตร ที่ สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

สวัสดี อินแถลง (2547) กล่าวว่าทุกโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาทุกโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีคุณภาพดีทุกโรงเรียนผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนใดก็เหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เด็กนักเรียนทุกคนได้ใช้บริการโรงเรียนใกล้บ้านคง ทำให้ทุกคนตั้งแต่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนท้องถิ่นชุมชน สังคม มีความเข้มแข็ง มีความสุข ลดปัญหาการจลาจล ลดอุบัติเหตุจากการจลาจล ลดค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนเพื่อการศึกษาของ บุตรหลานของประชาชน ทำให้ผู้ปกครองมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องลงทุนจะเห็นได้ว่าถ้าสามารถยกระดับ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้จะเกิดประโยชน์แก่ทุกคนทุกฝ่ายมากมาย ที่สุดผู้เรียนได้ ประโยชน์สูงสุดสังคมประเทศชาติก็ได้ ประโยชน์ ครอบครัว ชุมชน สังคมก็อบอุ่น และเข้มแข็ง

จิรภา เกตุกาหลง (2545) กล่าวว่าที่ประเทศสหรัฐอเมริกาประเทศที่ใหญ่มี ประชากรหลายเชื้อ ชาติแตกต่างกัน ทั้งทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ทักษะคิด และเศรษฐกิจ ซึ่งมี ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีเชื้อชาติจากแอฟริกา อเมริกาใต้ เอเชีย เป็นต้น และคนเหล่านี้จะมีปัญหาทางภาษา โดยกลุ่มสมาชิกในครอบครัวจะมีการศึกษาน้อย รายได้ต่ำ เป็นผลกระทบต่อการศึกษาของบุตรหลาน ดังนั้นจากการศึกษาของนักการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความพยายามของนักการศึกษา ผู้บริหารชุมชนอันเป็น ตัวการสำคัญที่จะ ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของเด็กที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีรายได้ต่ำและความเป็นอยู่ไม่ ค่อยดีเท่าที่ควร และผลการศึกษาจะเป็นวิธีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นไปที่ขนาดของ โรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจะแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น และจะได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชนได้ดีกว่า

กลิ่น สระทองเนียม (2553) ได้กล่าวว่า โรงเรียนบ้านบึงกระดานซึ่งเป็นโรงเรียน ขนาดเล็กมี นักเรียนแค่ 100 กว่าคนครู 8 คนแต่การบริหารจัดการตามโครงการต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะครู และ ชาวบ้านมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาโรงเรียนจนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสู้กับโรงเรียนในเมืองได สบาย และเป็นโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็กทั้งนี้เกิดจากผลงาน 3 ด้าน คือด้านวิชาการด้านสัมพันธ์ ชุมชนและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชุมชน

4.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการและการบริหารงานทั้งด้านวิชาการด้านบุคลากร งบประมาณ การบริหารทั่วไปต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนเป็นหลัก

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับ คุณภาพ สู่การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้นในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้าน คุณภาพนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กไว้ คือ บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก การรวมโรงเรียนขนาดเล็ก การยุบหรือการเลิกล้มโรงเรียนขนาดเล็กทั้งนี้การดำเนินการ ดังกล่าวได้คำนึงถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น การบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและ รูปแบบการดำเนินงานจะมุ่งไปที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เกิดทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนไปใช้ในชีวิตจริงได้และมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดด้วยเรียน

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จึงจำเป็นต้องจัดรูปแบบอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องและ ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน การยุบหรือการล้มเลิกโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้าย และชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยได้ ทำการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก จากรูปแบบดังต่อไปนี้ (รูปแบบและแนว ทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก, ออนไลน์ : 2550)

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและมีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายแนวคิดและทฤษฎี ไว้ดังนี้

วรูม (Vroom.1964) ได้กล่าวว่า ทักษะและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite.1965) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกันคนอื่นที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

โวลแมน (Wolman.1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ

รักพงษ์ วงษ์ธานี (2546) ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการที่ตนเองไม่ได้รับการตอบสนอง ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางบวกและเป็นความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป ดังนั้นความพึงพอใจในการเรียนรู้จึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุผลหรือเป้าหมายในการเรียนรู้

5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ได้รับประสบการณ์ และแสดงออกหรือมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะแตกต่างกันไป ความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ นั้นจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจเป็นการศึกษาตามทฤษฎีทางพฤติกรรม

ศาสตร์ที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

ศุภศิริ โสมาเกต (2544) เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลเชิงปฏิบัติมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจะมีความหมายต่อผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน ต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

เมื่อนำแนวคิด มาประยุกต์ให้กับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวทางดังนี้

1. วางแผนการสอนอย่างเป็นกระบวนการและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพกว้างรวมถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้าได้มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย
2. ศึกษาความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และระดับความสามารถหรือพัฒนาการตามวัยของผู้เรียนความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางบวกและเป็นความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป ดังนั้นความพึงพอใจการเรียนรู้จึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุผลหรือเป้าหมายในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจก็จะเกิดความพอใจ ชอบใจ เกิดเป็นทัศนคติด้านบวก ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปได้ ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาใน

ลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของขบวนการประเมินโดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลประเมินว่าจะเป็นไปได้ในลักษณะทิศทางบวก หรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกริยา คือ เฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริพัชร ตีราวรัมย์ (2553) ได้รายงานการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของบุคลากรโรงเรียนบ้านกำไสจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการนิเทศการสอนแบบชี้แนะ(Coaching) ภายในโรงเรียนบ้านกำไสจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกำไสจาน จำนวน 8 คน นักเรียนโรงเรียนบ้านกำไสจาน จำนวน 162 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาที่ผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินพฤติกรรมการสอนของครูจำนวน 1 ฉบับ แบบบันทึก 2 ฉบับ คือแบบบันทึกประจำวันของผู้ศึกษาและแบบบันทึกความคิดเห็นของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอน แบบสังเกต 1 ฉบับคือแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน แบบสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย(μ)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนแบบชี้แนะ (Coaching) โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการสอน มีความตระหนักในการที่จะร่วมมือกันในการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมในบทเรียน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PAOR ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนบ้านกำไสจานมีระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 2) พฤติกรรมการสอนของครูหลังการนิเทศแบบชี้แนะภายในโรงเรียนบ้านกำไสจาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการคือ PAOR พบว่าเมื่อครูได้รับการนิเทศแบบชี้แนะ อย่างใกล้ชิด ส่งผลให้เปลี่ยนแปลง คือมีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ครูยังนำผลงานจากการ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ ในการประเมินผลงานเพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและส่งผลกระทบโดยตรงต่อนักเรียนโดยพบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน มีความสุขความสนุกสนานในการเรียน กล้าแสดงออกมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นและชนะเลิศการแข่งขันในระดับต่างๆมากขึ้น

จินตณธิป แก้วชิต (2555) ได้รายงานการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูในโรงเรียนบ้านคำข่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูในโรงเรียนบ้านคำข่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 7 คน และนักเรียน จำนวน 67 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนบ้านคำข่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2554 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้บริหารการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น แบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่า แบบสัมภาษณ์การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูแบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้ปกครองนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า จากการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่าโรงเรียนบ้านคำข่า มีการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นได้เต็มรูปแบบ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการและจากผู้ปกครองชุมชน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูในโรงเรียนบ้านคำข่าเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น มีความคิดเห็นที่ดีต่อการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้นผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553 พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นทุกรายวิชา และผลการสนทนากลุ่มผู้ปกครองนักเรียนพบว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจและความเข้าใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น ผู้ปกครองนักเรียนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ชัยณรงค์ ศรีสุข (2553) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาและผลกระทบของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกับโรงเรียนบ้านหนองผือ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชนจำนวน 117 คนในสองช่วงปีคือ 2547-2549 และช่วงปี 2550 - 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2 ชุดคือแบบสำรวจข้อมูลเบื้องต้นและข้อมูลรายละเอียดการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team และแบบสอบถามความพึงพอใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานและผลการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ของโรงเรียนบ้านหนองผือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจข้อมูลทำโดยการเรียงข้อมูลรายละเอียดแล้วนำเสนอเป็นความเรียงบอกเล่าเรื่องราวในรูปแบบวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนบ้านหนองผือ ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2549 มีการดำเนินงานตามแนวทางโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของกระทรวงศึกษาธิการอย่างบูรณาการการมีส่วนร่วมโดยรวมของบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามวิถีที่คุ้นเคย ปี พ.ศ. 2550-2552 เป็นจุดเปลี่ยนแห่งการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธเมื่อนำกระบวนการ Coaching Team สู่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน ร่วมการบริหารจัดการความดีด้วยความพร้อมเพรียงตามลำดับจึงเกิดเป็น Coaching Team โรงเรียนวิถีพุทธโรงเรียนบ้านหนองผือ ภายใต้แนวคิด “วิถีพุทธคือวิถีพอเพียง” โดยมีกิจกรรมการพัฒนากินอยู่คู่ฟังตามแนววิถีพุทธที่เกิดจากแนวคิดจากสภาพปัญหาของนักเรียนที่ต้องแก้ไขและสิ่งดีที่อยากทำเครื่องมือสำคัญกิจกรรมพื้นฐานประจำวันให้นักเรียนปฏิบัติเป็นกิจกรรมบูรณาการที่นักเรียนปฏิบัติทั้งที่บ้านและโรงเรียนตามรูปแบบโครงการคุณธรรมเยาวชนไทยทำดีถวายในหลวงด้วยการนำสาระเพลงหน้าที่เด็กจัดทำเป็นคู่มือนักเรียนดำเนินงานโครงการคุณธรรม “สติกับหน้าที่เด็ก” ดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน 10 กิจกรรมด้วยการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่กิจกรรมการปฏิบัติจัดการเรียนรู้มีจุดเน้นในการพัฒนากระบวนการคิดส่งผลให้ผู้เรียนได้รับ

การพัฒนาทางกายศีลสมาธิปัญญาด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนบ้านหนองผือโดยใช้
 นวัตกรรมด้านการบริหารแบบ Coaching Team “ บวรหนองผือกัลยาณมิตร” มาบริหารจัดการ
 โครงการภายใต้หลักการ AAR (After Action Review) “การเรียนรู้หลังการทำงาน” ทำให้การ
 ดำเนินงานประสบความสำเร็จโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นแหล่งเรียนรู้คุณธรรมต้นแบบนำเสนอผลงานใน
 งานมหัศจรรย์เด็กไทยปี 2550 ณ เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรีและมีผู้มาเยี่ยมชมและศึกษาดูงานอยู่
 เสมอ สำหรับความพึงพอใจต่อการดำเนินการโรงเรียนวิถิพุทธในโรงเรียนบ้านหนองผือของผู้มีส่วน
 เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้านทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้าน
 กระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ได้จากการดำเนิน
 โครงการโดยใช้ Coaching Team ในทุกขั้นตอนของระบบก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจเป็นอย่าง
 ดียิ่งต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนบ้านหนองผือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือหน่วยงานและ
 ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อโครงการโรงเรียนวิถิพุทธโดย Coaching Team โดยการกำหนด
 แนวทางสนับสนุนโรงเรียนวิถิพุทธอย่างชัดเจน มีการกำหนดแผนปฏิบัติการและมาตรการให้นำลงสู่การ
 ปฏิบัติจริงในทุกสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการสร้างเครือข่ายการทำงานด้าน
 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยโครงการโรงเรียนวิถิพุทธร่วมกันและองค์กรทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วน
 ร่วมในการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยอย่างจริงจัง

สมเกียรติ ทานอก และ คณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ
 สร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร
 ศึกษานิเทศก์และครูมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีและด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์
 และครูมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ ของครูหลังเข้าร่วม
 โครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้าน
 การปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.
 01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
 Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง
 และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้
 กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

พัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำ โดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครู อยู่ในระดับดีศึกษานิเทศก์ ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและ ให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการ จัดการเรียนรู้อันอยู่ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

อนุรักษ นวพรไพศาล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมในระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านโครงสร้างหลักสูตร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนตารางเรียนและอาคารสถานที่ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านระบบ 10 บริหารจัดการ และด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับ มากเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์คุณภาพรายข้อของในแต่ละองค์ประกอบในแต่ละด้านมีความคิดเห็นในระดับ มากเกือบทุกข้อยกเว้นรายชื่อในองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ

ศุภวรรณ ศรีเกตู (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระดับมาก 2) ระบบที่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดียว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบที่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่อยู่ในระบบที่เลี้ยงเป็นเวลา 7-12 เดือน ที่เลี้ยงมีทักษะของที่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณลักษณะ ของที่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก

และได้การดูแลมีคุณลักษณะผู้ได้รับการดูแลอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศอายุระดับการศึกษา และลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ทักษะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของผู้ได้รับการดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน อย่างนัยสำคัญที่ระดับ .01



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 174 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 20 โรงเรียน รวม 40 คน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

1.1 ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวนทั้งสิ้น 40 คน

1.2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี

3.1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี

3.1.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.3 ศึกษารูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาโครงการและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิจัยและวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษา เพื่อตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามทั้งด้านเนื้อหา ความเข้าใจและการใช้ภาษา ให้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.1.6 การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะ และข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวแปร หลังจากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีแบบสอบถามความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โรงเรียนขนาดเล็กใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 1 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านปัจจัยนำเข้า 15 ข้อ ด้านกระบวนการ 12 ข้อ และด้านผลลัพธ์ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.1.7 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.1.8 นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.2 การสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

3.2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง

3.2.2 ออกแบบทดสอบที่สอดคล้องกับจุดประสงค์เนื้อหา

3.2.3 นำแบบทดสอบที่สร้างแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลและความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (construct validity) ความเหมาะสมของจำนวนข้อกับระยะเวลา และความเป็นปรนัย ของข้อคำถามการตรวจให้คะแนน

3.2.4 นำแบบทดสอบที่ผ่านการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

- 4.1 ให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม จำนวน 30 ข้อ
- 4.2 ตรวจสอบให้คะแนนและเก็บบันทึกผลคะแนนหาค่าเฉลี่ยของคะแนน
- 4.3 หลังจากผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ครบ 2 วัน ให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม จำนวน 30 ข้อ
- 4.4 ตรวจสอบให้คะแนนและเก็บบันทึกผลคะแนนหาค่าเฉลี่ยของคะแนน
- 4.5 นำผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังมาทำการเปรียบเทียบเพื่อค่าทางสถิติ
- 4.6 เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมผู้วิจัยได้ดำเนินการต่อโดยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย
- 4.7 ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดทำวิจัยและให้ข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งรับคืนกลับภายใน 30 วัน
- 4.8 แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาผลปรากฏว่า ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในงานวิจัยทั้งสิ้น 20 โรงเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยการหาค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังอบรม โดยการใช้ค่าทดสอบที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ความถี่ (Frequency)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 5) ค่าทดสอบที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พื้นฐานของ ผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความคิดเห็น ของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นแบบปลายเปิด และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจต่อโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของ ผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครู จากโรงเรียน และกลุ่มสาระที่เข้าร่วมโครงการฯ

ลำดับ ที่	โรงเรียน	กลุ่มสาระ					
		วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	อังกฤษ	ไทย	สังคม	รวม
1	ชุมชนบ้านวังหิน	1			4	1	6
2	บ้านวังเบน	1					1
3	บ้านจิวงาม	1		1			2
4	บ้านเหล่าป่าสา	1	1	1			3
5	สวนหลวงสาธิต	1	1	1			3
6	วัดวังหมู	1	1				2
7	บ้านทับใหม่	1					1
8	วัดดอย	1	1				2
9	บ้านวังดิน	1	1				2
10	วัดศรีอาราม	1					1
11	บ้านขุนฝาง	1		1			2
12	ทุ่งเศรษฐี		1	1			2
13	วัดวังกะพี้		2				2
14	พิชัยดาบหัก			1			1
15	หนองกลาย			1			1
16	สามัคคีวิทยา			1			1
17	ร้องประดู่				2		2
18	ชุมชนเมืองปากฝาง				3	1	4
19	บ้านป่าเช่า					1	1
20	น้ำริดราษฎร์บำรุง					1	1
รวม		11	8	8	9	4	40

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า มีครูที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 40 คน จาก 20 โรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการมากที่สุด ได้แก่โรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน ซึ่งมีครูเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 6 คน โดยเข้าร่วมในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 1 คน กลุ่มสาระภาษาไทย 4 คน และกลุ่มสาระสังคมศึกษา 1 คน และโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการรองลงมาได้แก่ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง มีครูเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 4 คน โดยเข้าร่วมในกลุ่มสาระภาษาไทย 3 คน และกลุ่มสาระสังคม 1 คน ส่วนโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการจำนวน 3 คนได้แก่โรงเรียนบ้านเหล่าป่าสาก และโรงเรียนสวนหลวงสาธิต โดยมีคุณครูของทั้งสองโรงเรียนเข้าร่วมโครงการในกลุ่มละ 1 คนในสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ดังตารางต่อไปนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของโรงเรียน		
- เล็ก	24 โรง	60.00
- กลาง	16 โรง	40.00
2. อายุ		
- 30 – 39 ปี	9 คน	22.50
- 40 – 49 ปี	19 คน	47.50
- 50 ปี ขึ้นไป	12 คน	30.50
3. ประสบการณ์ทำงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี		
- 5 – 10 ปี	10 คน	25.00
- 11 – 15 ปี	10 คน	25.00
- 16 – 20 ปี	12 คน	30.00
- 21 ปี ขึ้นไป	8 คน	20.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	25 คน	62.50
- ปริญญาโท	15 คน	37.50

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ดังตารางต่อไปนี้ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. เข้าร่วมพัฒนาในสาขาวิชา		
- วิทยาศาสตร์	11 คน	27.50
- คณิตศาสตร์	8 คน	20.00
- ภาษาอังกฤษ	8 คน	20.00
- ภาษาไทย	9 คน	22.50
- สังคมศึกษา	4 คน	10.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 60 ครูผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวนถึง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมามีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และช่วงอายุของครูผู้เข้าร่วมโครงการ อายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 จะเห็นได้ว่าครูผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40 – 49 ปี

ด้านประสบการณ์ทำงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการ มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี จำนวนเท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และครูผู้เข้าร่วมโครงการที่มีประสบการณ์ทำงานสูงสุดคือ 21 ปีขึ้นไปมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ด้านระดับการศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 62.5 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ในด้านสาขาที่เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มาจากสาขาวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมาได้แก่ สาขาภาษาไทย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และผู้เข้าร่วมโครงการที่มาจากสาขา คณิตศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษมีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 20 และผู้เข้าร่วมโครงการสาขาสังคมมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความคิดเห็น ของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ในด้านปัจจัยนำเข้า

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการ ประเมิน
ปัจจัยนำเข้า			
1. ความเหมาะสมของนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน	4.18	0.81	มาก
2. ความเหมาะสมของแนวคิดการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	4.10	0.90	มาก
3. ความเหมาะสมของการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.08	0.86	มาก
4. ความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้ารับการพัฒนา	4.33	0.86	มาก
5. ความสะดวกในการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา	4.15	0.95	มาก

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานีในด้านปัจจัยนำเข้า (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการ ประเมิน
6. ความเหมาะสมในการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษา	4.15	1.00	มาก
7. ความเหมาะสมของช่วงเวลาในการดำเนินการจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนา	4.33	0.80	มาก
8. การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ครูเข้ารับการพัฒนา	4.05	0.93	มาก
8. การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ครูเข้ารับการพัฒนา	4.05	0.93	มาก
8. การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ครูเข้ารับการพัฒนา	4.05	0.93	มาก
9. ความเหมาะสมของหลักสูตรในการสอนงานและให้คำปรึกษาที่ออกแบบโดยหน่วยพัฒนา	4.33	0.86	มาก
10. ความเหมาะสมของสื่อและนวัตกรรมที่มีการใช้ในการสอนงานและให้คำปรึกษา	4.05	0.99	มาก

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ใน ด้านปัจจัยนำเข้า (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผลการ ประเมิน
	\bar{x}	(S.D)	
11. ความเหมาะสมของหลักสูตรการสอนงานและให้คำปรึกษา สอดคล้องกับความต้องการของครู	4.13	0.91	มาก
12. ความสามารถจากผู้สอนงานจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	3.78	0.86	มาก
13. ความสามารถของผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยง	3.93	0.80	มาก
14. ความเหมาะสมในการกำหนดช่วงเวลาการสอนงานและให้คำปรึกษา	3.78	0.86	มาก
15. ความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลด้วยการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	4.30	0.76	มาก
รวมความคิดเห็นในด้านปัจจัยนำเข้า	4.11	0.87	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ในด้านปัจจัยนำเข้า มีความคิดเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ ด้านความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้ารับการพัฒนา ความเหมาะสมของช่วงเวลาในการดำเนินการจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.33$)

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์ในด้านกระบวนการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการ ประเมิน
กระบวนการ			
1. ความเหมาะสมของการดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	3.85	0.83	มาก
2. ความเหมาะสมของวิธีการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนงานจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	3.78	0.83	มาก
3. ความเหมาะสมและหลากหลายของกิจกรรมการเรียนการสอน	3.80	0.72	มาก
4. การปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดการเรียนการสอนให้ทันสมัยตามมาตรฐานสากล	3.73	0.78	มาก
5. การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการสอนงานและให้คำปรึกษา	4.10	0.90	มาก
6. ความเหมาะสมในการให้ความรู้เนื้อหาสาระที่จำเป็น	3.83	0.81	มาก
7. ความเพียงพอของการฝึกปฏิบัติงานจริงของครูหลังได้รับการสอนงานและให้คำปรึกษา	3.83	1.01	มาก
8. ความเหมาะสมของกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู	3.93	1.00	มาก

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานีในด้านกระบวนการ (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการ ประเมิน
9. ความเพียงพอของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากของกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู	3.80	0.97	มาก
10. ความเหมาะสมในการติดตามประเมินผลครูเป็นรายบุคคลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	4.08	0.83	มาก
11. ความเหมาะสมในการติดตามประเมินผลครูเป็นรายบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	0.85	มาก
12. ความเหมาะสมของกระบวนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการพัฒนาครูตามโครงการ	3.93	0.86	มาก
รวมความคิดเห็นในด้านกระบวนการ	3.88	0.86	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานีในด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัด อุดรดิตถ์ในด้านผลลัพธ์

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการ ประเมิน
ผลลัพธ์			
1. ความเปลี่ยนแปลงของครูในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับ ความต้องการ	4.05	0.78	มาก
2. การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามบริบท	4.13	0.79	มาก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดการเรียนการสอน ให้ทันสมัยสู่มาตรฐานสากลได้	3.95	0.81	มาก
4. ผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมของครูที่ได้รับการพัฒนา	3.98	0.83	มาก
5. ผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมของการพัฒนาครูตามโครงการนี้	3.98	0.80	มาก
รวมความคิดเห็นในด้านผลลัพธ์	3.85	0.81	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตถ์ในด้านผลลัพธ์ มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ การพัฒนาสมรรถนะของ ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามบริบทโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการ กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

ความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการต่อประโยชน์ที่ได้จากโครงการพบว่า ครูผู้เข้าร่วมโครงการ มีความคิดเห็นว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์สามารถช่วย ครูปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการสอนได้ดี ช่วยแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ดี ทางผู้จัดโครงการมีการ ชี้แจง แนะนำให้ความรู้ติดตามอย่างมีระบบ เมื่อนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปปรับใช้ในโรงเรียนพบว่า นักเรียนมีความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนดีขึ้น การอบรมนี้เป็นส่วนที่ช่วยทำให้ครูได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น เป็นระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับครูรุ่นใหม่ ครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำเทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่แปลกใหม่มาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเกิดทักษะในการฝึกคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์การออกแบบในกิจกรรมที่นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ครูได้รับการพัฒนาตนเองมากขึ้นได้นำความรู้ไปใช้กับนักเรียนได้จริงและมีความกระตือรือร้นเพิ่มมากขึ้นหลังจากการอบรมวิทยากรพี่เลี้ยง เป็นกัลยาณมิตรและถ่ายทอดความรู้ได้ดี

ความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อระบบพี่เลี้ยงพบว่า การใช้ระบบพี่เลี้ยงที่ทางโรงเรียนได้มีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นพี่เลี้ยงซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง และมีระบบการนิเทศติดตามที่ช่วยพัฒนาครูได้เป็นอย่างดี ควรส่งเสริมครูที่บรรจุใหม่ให้ได้เข้ารับการอบรมเพราะยังขาดประสบการณ์เพราะถ้ามีพี่เลี้ยงจะได้ช่วยชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อทีมวิทยากรพบว่า วิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นกัลยาณมิตรทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกสนุกและผ่อนคลาย ด้านศักยภาพของวิทยากรผู้อบรมมีความสามารถสูงแต่ผู้เข้ารับการอบรมมีศักยภาพไม่เท่ากันจึงได้รับผลความสำเร็จไม่เท่ากันแต่ผลภาพรวมความสามารถของวิทยากรทำให้ได้ความรู้มากและนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ควรมีการสาธิตการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคพบว่าการฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากเกินไปทำให้การปฏิบัติมีระยะเวลาสั้น รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการอบรมไม่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่มีนักเรียนน้อยคนและชั้นเด็กเล็ก และควรพัฒนากับบุคลากรที่อายุไม่เกิน 50 ปีหรือตามความสมัครใจ สำหรับโรงเรียนบางโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนักเรียนอยู่วัยเล็กจำนวนนักเรียนน้อยจัดกิจกรรมได้ไม่เต็มที่ ผู้เข้ารับการอบรมเข้ารับการพัฒนามิได้จบสาขาวิทยาศาสตร์ จึงขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการสอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หลักสูตรหรือกลุ่มสาระที่ต้องการพัฒนามีน้อยเกินไป เวลาที่ใช้ในการพัฒนาค่อนข้างจำกัดและการสร้างสื่อนวัตกรรมหรือการใช้เทคโนโลยี ครูขาดความรู้ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ บริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอีกทั้งครูผู้สอนแต่ละที่แต่ละคนมีความเข้าใจความรู้ไม่เหมือนกัน ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมบ่อยๆ ครูที่เข้ารับการอบรมควรเป็นครูที่สอนมีนักเรียนหลังหลายคนในชั้นเรียน ครูไม่ตรงเอกที่รับการพัฒนาคำความสามารถของครูตรงต่อวิชาเอก ครูบางคนไม่ได้จบสาขาทางวิทยาศาสตร์ขาดความชำนาญในการสอนวิทยาศาสตร์ด้านงบประมาณขาดงบประมาณสนับสนุนในการซื้อวัสดุอุปกรณ์มาใช้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตอนที่ 4 ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้าร่วมโครงการ กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 6 ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการ กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 40 คน

จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม	คะแนนก่อนอบรม		คะแนนหลังอบรม	
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ
40	13.65	45.50	24.90	83.00

จากตารางที่ 6 ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าผลคะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 13.65 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 45.5 และมีผลคะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 24.9 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 83

ตาราง 7 ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 40 คน

คะแนน	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.(1-tailed)
ก่อนการอบรม	40	13.65	0.95	54.08	0.0000
หลังการอบรม	40	24.90	1.17		

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจต่อโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตารางที่ 8 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุตรดิตถ์

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลการประเมิน
	\bar{x}	(S.D)	
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	4.15	0.66	มาก
2. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	4.08	0.66	มาก
3. ความพึงพอใจต่อคณะวิทยากรในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	4.23	0.66	มาก
4. ความพึงพอใจด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	4.13	0.65	มาก
5. ความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงในภาพรวม	4.13	0.69	มาก
รวมความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ	4.14	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) โดยมีค่าความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อคณะวิทยากรในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาผลคะแนนความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของครูที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน จาก 20 โรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการมากที่สุด ได้แก่โรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน ซึ่งมีครูเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 6 คน และโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการรองลงมาได้แก่ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง มีครูเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 4 คน ส่วนโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมโครงการจำนวน 3 คนได้แก่โรงเรียนบ้านเหล่าป่าสา และโรงเรียนสวนหลวงสาริต ครูส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 60 ครูผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวนถึง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคืออายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และช่วงอายุของครูผู้เข้าร่วมโครงการอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน

8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ด้านประสบการณ์ทำงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการ มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 ด้านระดับการศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 62.5 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ในด้านสาขาที่เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มาจากสาขาวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมาได้แก่ สาขาภาษาไทย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

2. ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดอุดรธานี ในด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ด้านความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้ารับการพัฒนาและความเหมาะสมของช่วงเวลาในการดำเนินการจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนา โดยได้ความเหมาะสมเท่ากันในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานีในด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานีในด้านผลลัพธ์ มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามบริบทโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่า ครูผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์สามารถช่วย ครูปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการสอนได้ดี ช่วยให้เกิดแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ดี ทางผู้จัดโครงการมีการ ชี้แจง แนะนำให้ความรู้ นิเทศก์และติดตามอย่างมีระบบ และเมื่อได้นำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในโรงเรียนพบว่า นักเรียนมีความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้น วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีการคิด

ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และยิ่งพบอีกว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ระยะเวลาในการอบรมมีน้อยเกินไป ควรขยายเวลาในการอบรมเพิ่ม และกลุ่มสาระที่เข้ารับการอบรมก็มีเพียง 5 กลุ่มสาระ ควรเพิ่มกลุ่มสาระอื่นๆ ในโอกาสต่อไป

3. ผลคะแนนความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี พบว่าผลคะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 13.65 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 45.5 และมีผลคะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 24.9 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 83 และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการพบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมโครงการหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) โดยมีค่าความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อคณะวิทยากรในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานีในด้านปัจจัยนำเข้าผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานีในด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่

เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ และความเข้าใจเพิ่มขึ้นและจากการติดตามด้วยระบบพี่เลี้ยงทำให้ผู้เข้าอบรมมีที่ปรึกษาและคอยชี้แนะช่วยเหลือ ทำให้เกิดผลดีต่อการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยอันเหมาะสมกับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านครูผู้ผ่านการอบรมก็สามารถนำเทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่ไปใช้เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อผู้เรียนได้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระดับมาก 2) ระบบพี่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดี่ยว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบพี่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่าง ชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำ แก่พนักงานใหม่ พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่ อยู่ในระบบพี่เลี้ยงเป็นเวลา 7-12 เดือน พี่เลี้ยงมีทักษะของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณลักษณะ ของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก และได้การดูแลมีคุณลักษณะผู้ได้รับการดูแลอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศอายุระดับการศึกษา และลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ทักษะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของพี่เลี้ยง คุณลักษณะของผู้ได้รับการดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างน้อยสำคัญที่ระดับ .01

3. ผลคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าผลคะแนนของผู้เข้าร่วมโครงการก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 45.5 และมีผลคะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่เป็นร้อยละ 83 และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการพบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมโครงการหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะเห็นได้ว่าก่อนเข้ารับการอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะมีความรู้และความเข้าใจต่อรูปแบบการสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงค่อนข้างน้อย แต่หลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจได้ดีขึ้นอันเป็นผลมาจากการเกิดความรู้ความเข้าใจในระบบพี่เลี้ยงที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งในระบบพี่เลี้ยงจะมีกลไกในการให้คำปรึกษาและการสอนงานร่วมถึงการติดตามผลหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมไปแล้ว รวมทั้งยังมีการนำเสนอผลงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมเกียรติ ทานอก และ คณะ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบที่ เลี้ยง Coaching and Mentoring และผลการวิจัยพบว่า หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีและด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูมี สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบอีกว่า สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ ของครู หลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนสมรรถนะ พื้นฐานด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการอย่าง มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.01

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดย ใช้ระบบที่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาเขต 1 จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการโดยส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อโครงการและการฝึกอบรมระบบที่เลี้ยงไปในทางที่ดี อัน เนื่องด้วยได้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นกันเองกับผู้อบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม เป็นไปในทางที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดจนเกินไปนัก เป็นลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจาก งานวิจัยของ ชัยณรงค์ ศรีสุข (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา กระบวนการพัฒนาและผลกระทบของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ใน โรงเรียนบ้านหนองผือ ผลการวิจัยพบว่า ผลความพึงพอใจต่อการดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธในโรงเรียน บ้านหนองผือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้านทั้งในด้านปัจจัย นำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ได้ จากการดำเนินโครงการโดยใช้ Coaching Team ในทุกขั้นตอนของระบบก่อให้เกิดคุณภาพและความพึง พอใจเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นรูปแบบการอบรมที่แตกต่างจากการอบรมแบบอื่นๆที่ ผู้เข้ารับการอบรมอาจยังไม่คุ้นเคย ผู้จัดโครงการจึงควรทำความเข้าใจกับผู้รับการอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เพิ่มขึ้น
2. การจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงนี้อาจจะไม่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่มีนักเรียนน้อยคนและนักเรียนในระดับปฐมวัย
3. บริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอีกทั้งครูผู้สอนแต่ละที่แต่ละคนมีความเข้าใจความรู้ไม่เหมือนกันควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมบ่อยๆ
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระยะเวลาที่น้อยเกินไป ควรมีการเพิ่มระยะเวลาเพื่อที่ครูจะสามารถพัฒนาและต่อยอดในการทำผลงานวิชาการต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เพื่อศึกษาผลที่ได้รับ
2. ควรมีการขยายผลของโครงการไปยังครูในกลุ่มสาระอื่น โดยให้ครอบคลุมครูและกลุ่มสาระที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการ
3. ควรมีการกำหนดคุณลักษณะผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ผู้เข้าร่วมโครงการตรงกับสาขากลุ่มสาระและวิชาเอก และควรมีการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมให้ตรงตามระดับกับความสามารถ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.
วิทยานิพนธ์ ปริญญา ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ รามเดชะ. (2550). การสอนงาน ปรีกษาและดูแล แพลและเรียบเรียงจาก Coaching and
Mentoring โดยHerminia Ibarra. กรุงเทพฯ : บริษัท เอกซเปอร์เน็ท จำกัด
- กลิ่น สระทองเนียม. (2553). ขวัญกำลังใจ คือคุณภาพครู : [ออนไลน์]
<https://www.thairath.co.th/today/2010/06/16> : (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- เกรียงศักดิ์ นิรัตน์พัฒนาศัย. (2558). การโค้ชผู้บริหาร . : [ออนไลน์]
<https://www.slideshare.net/UtaiSukviwatsiriku/2558-61691797> :
(วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์. (2558) ผู้บังคับบัญชากับการสอนงาน. : [ออนไลน์]
<http://www.dla.go.th/work/km/home/kmstory/kmstory7.htm>
(วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2559).
- เกรียงศักดิ์ เอื้อใจ. (2549). มโนทัศน์ของครูนักเรียนและผู้แทนชุมชนต่อโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอ
องค์กรักสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรัก.
- จินต์ณธิป แก้วชิว. (2555). การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คละชั้นใน
โรงเรียนบ้านคำข่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.
[ออนไลน์] http://203.172.205.4/g_newshow-one.php?news_id=1133.
(วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559)
- จิรภา เกตุกาหลง. (2545). โรงเรียนขนาดเล็ก : ผลดีของการมีส่วนร่วม. วารสารบริหารการศึกษา
มศว., 1(3), 23.(กันยายน - พฤศจิกายน 2545).
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง
โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ. (2558). **นิยามธุรกิจ:การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.TPI.** : [ออนไลน์]
[http:// www.uptraining.co.th/ feed-article/231- coaching-trip](http://www.uptraining.co.th/feed-article/231-coaching-trip)
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- ชัยณรงค์ ศรีสุข. (2553). **รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือ.** : [ออนไลน์].
<http://www.bannongphue.org/np1.rar> (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- ชัยสิทธิ์ เลิศไกร. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.**
- ดุขฎิ โยเหลา. (2556). **การพัฒนาครูอย่างยั่งยืน ด้วย Coaching & Mentoring.** : [ออนไลน์].
http://www.phd.ru.ac.th/.../20120928_100733ram29sep.pdf
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, สุภาณี เส็งศรี. (2556). **การติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) : วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2556**
- พินสุดา สิริธรรณี. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ"อภิวัดณ์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.)**
- ยอดหทัย เทพธรรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (2548) **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี.** กรุงเทพฯ มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- รักษพงษ์ วงษ์ธานี. (2546). **เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนในการเรียน และ ความพึงพอใจในการเรียนโดยใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและวิธีเรียนต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ลัดดา ศิลาน้อย, มัลวีร์ อดุลยวัฒนศิริ และธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2556). การสอนงานและปรึกษาดูแล
Coaching and Mentoring. : [ออนไลน์].
http://www.phd.ru.ac.th/.../20120928_100733ram29sep.pdf
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการที่ใหม่ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21.** : [ออนไลน์].
http://phd.mbuisc.ac.th/powerpoint/21stCentury_new.pdf.
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- เวียงชัย แสงทอง. (2556). **การนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring).** เอกสารประกอบการอบรมการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมเกียรติ ทานอก, วาสนา กิรติจำเริญ, ฉัญญุรศม์ จอกสถิต และ ญัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2556).
รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.นครราชสีมา:
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สวัสดี อินแถลง. (2547, มกราคม – เมษายน). การยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.
 วารสารครูเชียงใหม่, 11, 17 – 18.
- สาวิตรี ลำดับศรี. (2555) **เทคนิคการสอนงาน.** สระบุรี : ศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี.
- สิริพัชร ติรารมย์. (2553). **การนิเทศแบบชี้แนะ(Coaching) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของบุคลากร**
โรงเรียนบ้านกำไลจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 :[ออนไลน์].
<http://webboard.kruthai.info/index.php?topic=380.0>.
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- สุนทร จันทะวงศ์. (2549). **รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเลยพิทยาคม.**: [ออนไลน์].
<http://e-book.ram.edu/e-book/s/SE743/chapter15.pdf>.
 (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน**
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่**
การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). **หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ : เทคนิคการสอนงาน**. :

[ออนไลน์] <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb12.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561)**.

: [ออนไลน์]. https://www.onec.go.th/onec_web/page.php?mod.
(วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).

ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของ**

พนักงาน : รายงานการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ศุภสิริ โสมาเกต. (2544). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียน**

ภาษาอังกฤษของ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการเรียนโดยโครงการกับการเรียนตามคู่มือ

ครู.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อนงค์ศิริ วิชาลัย (2550). **หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน**. เชียงใหม่ :

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อนุรักษ์ นวพรไพศาล (2552). **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความรู้คู่คุณธรรมใน**

ระดับอุดมศึกษา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ

อนุศักดิ์ ชันธสิทธิ์. (2544). **การนำระบบที่เลี้ยงมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**

กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

ภาคนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงการบัณฑิตศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อ่องจิต เมธยะประภาส. (2557). **E-Teacher**. : [ออนไลน์].

<https://www.gotoknow.org/posts/589309>, (วันที่ค้นข้อมูล 12 กรกฎาคม 2559).

อัญชลี ธรรมะวิจิตร. (2553). **เทคนิคการนิเทศ: ระบบที่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)**.

: [ออนไลน์]. <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>

(วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2559)

อาฟฟาน เจตะเต. (2556). **เทคนิคการนิเทศ : กระบวนการสอนแนะ (Coaching)**.: [ออนไลน์].

<http://202.143.161.75/km/?name=research&file=readresearch&id=26>.

(วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤษภาคม 2559).

- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2548). **สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (Coaching)**. กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์จำกัด.
- อุไรวรรณ อยู่ชา. (2552). **องค์การนี้ (ต้อง) มีพี่เลี้ยง Mentoring System**. กรุงเทพฯ :
บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- Applewhite, P.B.(1965). **Organization Behavior**. New York : Prentice.
- David Megginson & David Clutterbuck. (2012) **Techniques for coaching and mentoring**
Routledge Taylor & Franchis Group London and New York
- Guptan, S. U., (2006). **Mentoring: A practitioner's guide to touching lives**.
New Delhi: Sage
- Jeffery, H. and Ferguson, S. (1992). **The Mentoring Guidebook**. London :
North London College.
- Knight Jim. (2009). **Coaching Approach and Perspectives**. United States of America:
Corwin press.
- Kram, K.E.(1985). **Mentoring at Work : Developmental Relationships in Organizational**
Life.Glenview, Illinois : Scott Foresman and Company.
- Mary connor and Julia Pokora. (2010). **Coaching and Mentoring at Work Developing**
Effective Practice. England : Open University Press.
- Mavuso, Michael Abby. 2007. **Mentoring as a Knowledge Management Tool in**
Organisations. Thesis (M.Phil.) -- Stellenbosch University.
- Robert Garvey, Paul Stokes and David Megginson. (2009). **Coaching and Mentoring**
Theory and Practice. London :SAGE Publications Ltd.
- Tanner, D., & Tanner, L. (1987). **Supervision in education: Problem and Practices**. NY:
McMillan.
- Vroom, W.H.(1964).**Working and Motivation**, (New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Wolman, Thomus E.(1973). **Education and Organizational Leadership in Elementary**
School, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice-Hall).
- Yoder, L. (1990). **Mentoring: A concept analysis**. Nursing Administration Quarterly,
15(1), 9-19.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ศธ ๐๕๓๕.๐๓/พิเศษ



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ชลายุทธ์ คุรุเมือง

ด้วยอาจารย์ ดร.รักศักดิ์ เลิศคงคาพิทย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้ดำเนินการโครงการวิจัย กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต ๑ จังหวัดอุดรดิตถ์ ในการศึกษาคั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้ ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ชลายุทธ์ คุรุเมือง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๓๑

ที่ศธ ๐๕๓๕.๐๓/พิเศษ



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุกัญญา รุจิเมธาภาส

ด้วยอาจารย์ ดร.รักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้ดำเนินการโครงการวิจัย กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต ๑ จังหวัดอุดรดิตถ์ ในการศึกษาคั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้ ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.สุกัญญา รุจิเมธาภาส เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรเดช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๓

ที่ศธ ๐๕๓๕.๐๓/พิเศษ



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ สุรเชษฐ์ บุญรักษ์

ด้วยอาจารย์ ดร.รศกดิ์ เลิศคงคาทิพย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้ดำเนินการโครงการวิจัย กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต ๑ จังหวัดอุดรดิตถ์ ในการศึกษาคั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้ ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ สุรเชษฐ์ บุญรักษ์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๓๑



ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

ที่ ศธ ๐๔๑๘๐/คทศ๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑
ถนนพาดวารี ตำบลป่าเช่า อำเภอเมืองอุตรดิตถ์
จังหวัดอุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙

คณะครูศาสตร์ (เลขรับภายนอก มรอ.)	
รับเลขที่	18
รับวันที่	28 มิ.ย. 2559
เวลา	16.53 น.
ผู้รับ	

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ที่ ศธ ๐๔๑๘๐/ว ๐๒๕๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๙

คุณหนังสือที่อ้างถึง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ แจ้งว่า นายรักศักดิ์ เลิศคงคาพิทย์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ กำลังทำโครงการวิจัย เรื่อง กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coach & mentoring สำหรับโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ อนุญาตให้นายรักศักดิ์ เลิศคงคาพิทย์ เก็บเก็บข้อมูลจากครูผู้เข้าร่วมโครงการคุ้มครองพัฒนาครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ความละเอียดดังนี้

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นายรักศักดิ์ เลิศคงคาพิทย์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เก็บข้อมูลจากครู ผู้เข้าร่วมโครงการคุ้มครองพัฒนาครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

13/๖ คณบดี

- กิ่ง / น.ร.ท.ล.บ

ขอแสดงความนับถือ

- นพ. ๐๓ ๑๕๗-๐๔ พ.ว. ๐๖ ๖๖ ๖๖
เพื่อส่งเอกสารไปยัง ร.อ. ม.ค. เพื่อขอวิจัย
จากคุณผู้วิจัย โดยส่งไปยัง ร.อ. ม.ค. ม.ค. ม.ค.
ม.ค. ม.ค. ม.ค. ม.ค. ม.ค. (นายแพทย์ ทัศนีย์)
กลุ่มบริหารงานบุคคล

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
โทร ๐๕๕-๘๑๗๖๖๔ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

โทรสาร ๐๕๕-๘๑๗๖๕๙
- กิ่ง / น.ร.ท.ล.บ ๐.๖. ๖๖ ๖๖ ๖๖
ท.ล.บ ๖๖ ๖๖ ๖๖

ทราบ ดำเนินการตามเสนอ

๒8 มิ.ย. 2559

๒8 มิ.ย. 2559



ที่ ศศ พิเศษ/๒๕๕๙

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ถ.อินใจมี อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ ที่ ศธ ๐๔๑๘๐ / ๓๓๓๕

ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

สิ่งที่แนบมาด้วย ๑. หนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต ๑

๒. แบบสอบถามสำหรับครูผู้เข้าร่วมโครงการคู่มือพัฒนาครู

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ เรื่อง การ
อนุญาตให้ นายรักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
เข้าเก็บข้อมูลจากครูผู้เข้าร่วมโครงการคู่มือพัฒนาครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เพื่อใช้ในการทำ
วิจัยเรื่อง กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง coaching & mentoring
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการศึกษาเขต ๑ จังหวัดอุดรดิตถ์

ในการนี้ทางโรงเรียนของท่านได้ทำการส่งครูเข้าร่วมโครงการดังกล่าวและเพื่อให้
การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลจากครูใน
โรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. รักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง
coaching & mentoring

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง coaching & mentoring
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง coaching & mentoring
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ
 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อมูลในช่องว่าง
- เมื่อตอบครบทุกข้อครบแล้วกรุณาส่งแบบสอบถามคืนให้กับเจ้าหน้าที่หรือทางไปรษณีย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด
 สังกัด สพป. อุตรดิตถ์ เขต 1 สังกัด สพป. อุตรดิตถ์ เขต 2
- ชื่อหน่วยพัฒนาตามโครงการที่ท่านเข้าร่วมรับการพัฒนา
- เข้าร่วมพัฒนาในสาขาวิชา
 ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา
 วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
- ขนาดของโรงเรียน
 เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป
- ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง coaching & mentoring

รายการ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยนำเข้า					
1. ความเหมาะสมของนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน					
2. ความเหมาะสมของแนวคิดการใช้กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง					
3. ความเหมาะสมของการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ					
4. ความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้ารับการพัฒนา					
5. ความสะดวกในการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา					
6. ความเหมาะสมในการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษา					
7. ความเหมาะสมของช่วงเวลาในการดำเนินการจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนา					
8. การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ครูเข้ารับการพัฒนา					
9. ความเหมาะสมของหลักสูตรในการสอนงานและให้คำปรึกษาที่ออกแบบโดยหน่วยพัฒนา					
10. ความเหมาะสมของสื่อและนวัตกรรมที่มีการใช้ในการสอนงานและให้คำปรึกษา					
11. ความเหมาะสมของหลักสูตรการสอนงานและให้คำปรึกษาสอดคล้องกับความต้องการของครู					
12. ความสามารถจากผู้สอนงานจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์					
13. ความสามารถของผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยง					
14. ความเหมาะสมในการกำหนดช่วงเวลาการสอนงานและให้คำปรึกษา					
15. ความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลด้วยการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา					

รายการ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
กระบวนการ					
1. ความเหมาะสมของการดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้ระบบที่เลี้ยง					
2. ความเหมาะสมของวิธีการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนงานจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์					
3. ความเหมาะสมและหลากหลายของกิจกรรมการเรียนการสอน					
4. การปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดการเรียนการสอนให้ทันสมัยตามมาตรฐานสากล					
5. การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการสอนงานและให้คำปรึกษา					
6. ความเหมาะสมในการให้ความรู้เนื้อหาสาระที่จำเป็น					
7. ความเพียงพอของการฝึกปฏิบัติงานจริงของครูหลังได้รับการสอนงานและให้คำปรึกษา					
8. ความเหมาะสมของกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู					
9. ความเพียงพอของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากของกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู					
10. ความเหมาะสมในการติดตามประเมินผลครูเป็นรายบุคคลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์					
11. ความเหมาะสมในการติดตามประเมินผลครูเป็นรายบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
12. ความเหมาะสมของกระบวนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการพัฒนาครูตามโครงการ					
ผลลัพธ์					
1. ความเปลี่ยนแปลงของครูในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการ					
2. การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามบริบท					
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดการเรียนการสอนให้ทันสมัยสู่มาตรฐานสากลได้					
4. ผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมของครูที่ได้รับการพัฒนา					
5. ผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมของการพัฒนาครูตามโครงการนี้					

**แบบทดสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ
กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring**

จำนวนข้อสอบ 30 ข้อ เวลา 30 นาที

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมพิจารณาตัวเลือกจากข้อ ก - ง ของข้อสอบแต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ
3. ไม่ขีดเขียนในกระดาษคำถาม

1.ประโยชน์ของการสอนงานในข้อใดส่งผลประโยชน์ให้ต่อองค์กร

- ก. ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และทำงานในทิศทางเดียวกัน
- ข. สร้างคนทำงานที่มีคุณภาพจำนวนมากขึ้น
- ค. พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ
- ง. ลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่

2. Coaching หมายถึงอะไร

- ก. การสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ข. การแนะนำงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ค. การติดตามงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ง. การประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Mentoring หมายถึงอะไร

- ก. การสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ข. การแนะนำงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ค. การติดตามงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ง. การประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4.KUSA ย่อมาจากคำในข้อใด

- ก. Knowledge ,Understand ,Skill ,Attitude
- ข. Knowledge ,Understand ,Success ,Attitude
- ค. Knowhow ,Understand ,Skill ,Attitude
- ด. Knowhow ,Understand ,Success ,Attitude

5. ข้อใดเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมของ Coach

- ก. ชอบเปรียบเทียบ
- ข. ไม่รีบร้อน
- ค. เห็นอกเห็นใจ
- ง. การไม่ไว้วางใจ

19. ข้อใดต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

- ก. การสอนมีตัวหนังสือ ไม่มีรูปภาพ หรือตัวอย่างจริงประกอบ
- ข. ผู้สอนสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
- ค. บรรยากาศเป็นแบบครูสอนนักเรียน
- ง. บรรยากาศการสอนแบบสื่อสารทางเดียว

20. ข้อใดถือได้ว่าจัดเป็นผู้ฟังที่ดี

- ก. ไม่สบสายตาเวลาพูด
- ค. ไม่ขัดจังหวะตอนพูดคุย
- ข. ไม่อดทนรอฟังจนจบ
- ง. พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด

21. ทักษะอื่นใดอีกที่สำคัญของผู้สอนงานในการพัฒนาคน นอกจากการเป็นผู้รับฟังที่ดี การตั้งคำถามที่ยอดเยี่ยม และการสร้างแรงจูงใจ

- ก. Feedback ด้วยการสื่อสารในเชิงบวก
- ข. Feedback ด้วยการสื่อสารในเชิงลบ
- ค. Coach ด้วยคำถามในเชิงบวก
- ง. Coach ด้วยคำถามในเชิงลบ

22. จากคำกล่าวที่ว่า ”คำพูดเราเป็นตะปูและดอกไม้ หากพูดแล้วเป็นตะปู ทำร้ายความรู้สึกคนอื่น ช่วยกรุณาเงียบไว้ ยังนับว่าเป็นดี แต่หากพูดแล้วเป็นดอกไม้สร้างกำลังใจความรู้สึกดีๆ แก่คนอื่น ช่วยกรุณาพูดออกมาเยอะๆ คนจะยิ่งรู้สึกดี” สามารถนำมาใช้เป็นทักษะใดของผู้สอน

- ก. Feedback ด้วยการสื่อสารในเชิงบวก
- ข. Feedback ด้วยการสื่อสารในเชิงลบ
- ค. Coach ด้วยคำถามในเชิงบวก
- ง. Coach ด้วยคำถามในเชิงลบ

23. การสร้างแรงจูงใจสามารถสร้างจากเรื่องใดได้บ้าง

- ก. แรงจูงใจจากความกลัว
- ข. แรงจูงใจจากรางวัลตอบแทน
- ค. แรงจูงใจจากทัศนคติเชิงบวก
- ง. ถูกทุกข้อ

24. มิติในชีวิตของเราแบ่งออกได้เป็น 4 มิติใหญ่ คือ

- ก. ส่วนเปิดเผย ส่วนบอดในชีวิต ส่วนซ่อนเร้น ส่วนซับซ้อน
- ข. ส่วนเปิดเผย สอนบอดในชีวิต ส่วนลับสน ส่วนลึกลับ
- ค. ตัวเองรู้คนอื่นเห็น , ตนเองไม่รู้คนอื่นเห็น ,ตนเองรู้คนอื่นไม่เห็น , ตนเองไม่รู้คนอื่นไม่เห็น
- ง. ตัวเองรู้คนอื่นรู้ , ตนเองไม่รู้คนอื่นรู้ ,ตนเองรู้คนอื่นไม่รู้ , ตนเองไม่รู้คนอื่นไม่รู้

25. การสร้างแรงจูงใจจากทัศนคติเชิงบวก (Attitude Motivation) ก่อให้เกิดสิ่งใด
- ถึงแม้จะล้มเหลวก็ครั้ง ก็ไม่เลิก
 - มองไม่เห็นผลก็ไม่ต้องเพียรพยายาม
 - ไม่ต้องใช้ความพยายาม
 - ถูกต้องข้อ ข. และ ค.
26. ทัศนคติของผู้สอนงานที่ดีควรเป็นอย่างไร
- รู้สึกดีกับการสอน
 - สอนพับบทบาทหน้าที่
 - เริ่มต้นด้วยความรู้สึกในเชิงบวกและความรัก
 - ถูกต้องข้อ ก. และ ค.
27. จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อใดที่สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 255/2561)
- เคลื่อนไหวร่างกายตรงตามจังหวะ
 - เข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น
 - คาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน
 - มีทักษะการทำงานเป็นทีม
28. ตัวเลือกใดกล่าวถึงแนวทางการจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ถูกต้อง
- กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้มุ่งพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็น 3 ด้านทุกแผนฯ
 - กำหนดเวลาการเรียนรู้ให้เท่ากันทุกๆแผนฯ
 - กำหนดบทบาทของครูผู้สอนให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้
 - กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง
29. ตัวเลือกใดไม่ใช่เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโครงการนี้
- ครูมีทักษะการจัดกิจกรรมที่แบบยล
 - ครูมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท
 - ครูมีทักษะการใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียน
 - ครูมีทักษะการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
30. ตัวเลือกใดไม่ใช่ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- ครูผู้สอนคือผู้วิจัย
 - ทำวิจัยในขณะที่จัดการเรียนการสอนปกติ
 - มุ่งแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ
 - มุ่งนำผลการแก้ปัญหาไปใช้อ้างอิงกับนักเรียนรุ่นต่อไป



รายชื่อโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

เขต 1 จังหวัดอุตรดิตถ์

1. โรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน
2. โรงเรียนบ้านวังเบน (ภูธรอุปถัมภ์)
3. โรงเรียนบ้านจี้งาม
4. โรงเรียนบ้านเหล่าป่าสา
5. โรงเรียนสวนหลวงสาริต
6. โรงเรียนวัดวังหมู (นิมนามไควท)
7. โรงเรียนบ้านทับใหม่ (ราษฎร์บำรุง)
8. โรงเรียนวัดดอย
9. โรงเรียนบ้านวังดิน
10. โรงเรียนวัดศรีธาราม
11. โรงเรียนบ้านขุนฝาง
12. โรงเรียนทุ่งเศรษฐี
13. โรงเรียนวัดวังกะพี้ (วิเชียรประชานุกูล)
14. โรงเรียนพิชัยดาบหัก
15. โรงเรียนหนองกลาย (ราษฎร์อุทิศวิทยา)
16. โรงเรียนสามัคคีวิทยา
17. โรงเรียนร้องประดู่
18. โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง
19. โรงเรียนบ้านป่าเช่า (ประชานุสรณ์)
20. โรงเรียนน้ำริดราษฎร์บำรุง



ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรม









ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล อาจารย์ ดร.รศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์
 Dr.Raksak Lertkhongkhathip

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
 27 ถนนอินใจมี ต.ท่าอิฐ
 อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ 53000

โทรศัพท์ 089-7602003

Email raksak@uru.ac.th

ประวัติการศึกษา

ระดับ	วุฒิ	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา
ปริญญาตรี	กศ.บ.	2539	เทคโนโลยีการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ปริญญาโท	กศ.ม.	2544	เทคโนโลยีการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปริญญาเอก	ค.ด.	2553	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย