

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์
ของ
วาสนา มะณีเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขปฏิบัติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

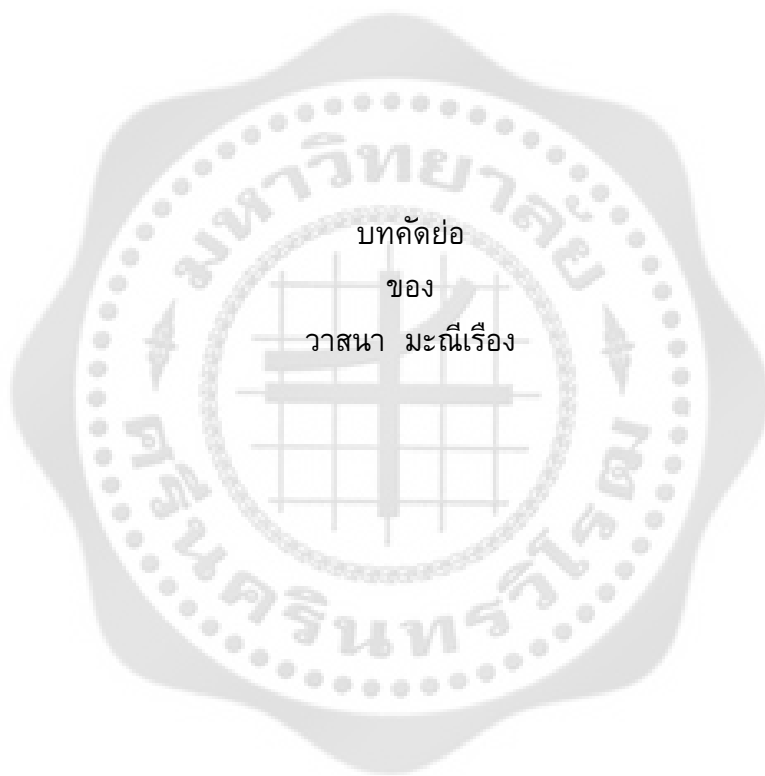


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

วาสนา มะณีเรือง. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอิริวัฒน์. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบเติมคำ จำนวน 4 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 2 ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 94 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 190 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ครูเก่ง มีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน ความสามารถในการสอน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับครูดี มีคุณลักษณะ 2 ประการ ได้แก่ การครองตน และการครองงาน

2. รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิกตามลำดับ โดยรูปแบบทั้งสามสามารถพัฒนาครูเก่งครูดี ได้ร้อยละ 65.1

3. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

MODEL OF SMART TEACHERS DEVELOPMENT
IN BASIC EDUCATION SCHOOLS



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University
December 2016

Wassana Maneeroung. (2016). **Model of Smart Teachers Development in Basic**

Education Schools. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok:

Graduate School. Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Dr.Jantararat

Phutiariyawat.Dr.Rachan Bootima. Dr.Jaruwan Ployduangrat.

The objectives of this research were to 1) study the characteristics of smart teacher in basic education schools 2) study the model of smart teacher development in basic education schools and 3) evaluate the model of smart teacher development in basic education schools. Three research steps included 1) the study of the characteristics of smart teacher in basic education schools. Recruited sample groups in the research were 100 teachers belonging to Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2, Academic Year 2559 who were recruited with specific random sampling method. Applied tools to collect data included 4 item questionnaire and data was analyzed by content analysis method. 2) the study of model of smart teachers development in basic education schools. 400 teachers belonging to Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2, Academic Year 2559 were recruited by stratified random sampling method. Applied tools to collect data included 94 item five scale questionnaire and data was analyzed with average mean score, standard deviation, correlation coefficient of Pearson and canonical correlation. 3) The evaluation of model of smart teacher in basic education schools. Samples in this step included 190 basic education school directors belonging to Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2, Academic Year 2559 recruited with stratified random sampling method. Applied tools to collect data included 18 item five scale questionnaire and data was analyzed with average mean score, standard deviation and t-test with one sample group. Research finding could be concluded as below; (For the definition of good and smart teacher, the researcher hereby defined as smart teacher.)

1. Five characteristics of smart teachers included consistent self-development, the ability to create, curriculum and teaching material development, teaching proficiency, proficiency of learning measurement and evaluation, and problem solving ability. Two characteristics of good teacher included self-control and work control. 2. The models that could develop smart teacher in basic education schools the most were teaching mentor system, teaching training and teaching clinical supervision respectively. These three models could develop smart teachers at 65.1 percent. 3. Model of smart teacher development in

basic education schools included teaching mentor system, teaching training and clinical supervision which were statistically and significantly more suitable and feasible than the criteria at .01



ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

วาสนา มะณีเรือง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

(อาจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่องจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ประกอบด้วยอาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า และอาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าให้ผู้วิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร. ศิริพงษ์ เสาภายน รองศาสตราจารย์ อำนวย ทองโปร่ง รองศาสตราจารย์ รัตนา กาญจนพันธุ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ และอาจารย์ เพื่อน พี่ น้องภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการดำริ จิมสันเทียะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ที่ให้ความเมตตาให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการหอมนจันทร์ คงชนะ ดร.ชำนาญ รื่นพานิช ที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคุณครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 และเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกทุกท่าน

ขอขอบคุณ พ.อ.อ.ไพฑูรย์ มะณีเรือง ด.ช.จตุรวิษณุ มะณีเรือง และด.ช.จตุรภัทร มะณีเรือง ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณ แต่คุณพ่อท่านอง โหมดสุวรรณ คุณแม่ใบศรี โหมดสุวรรณ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วาสนา มะณีเรือง

สารบัญ

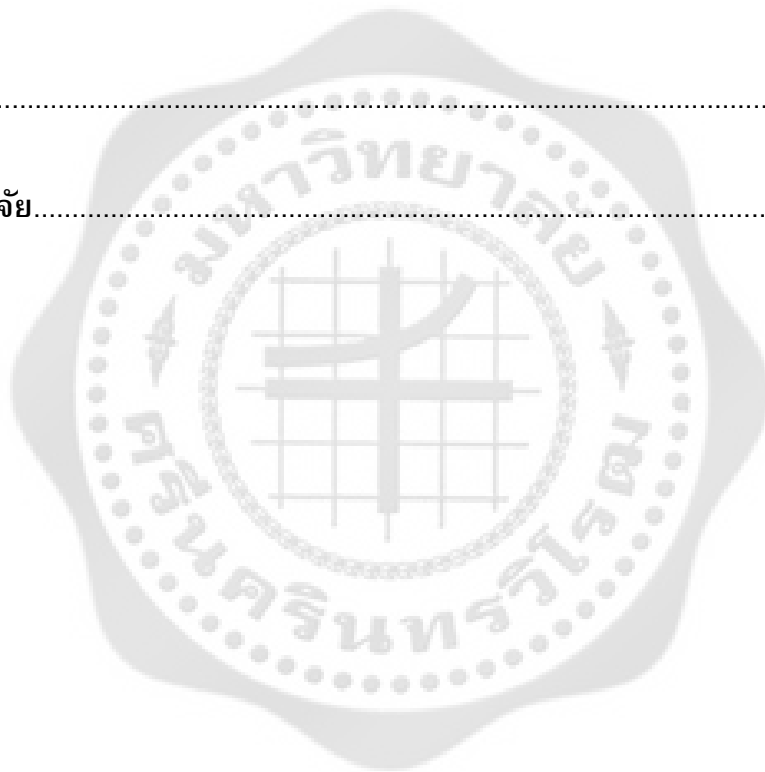
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลังของการวิจัย.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
คุณลักษณะของครูเก่งครูดี.....	11
ความหมายของครู.....	11
คุณลักษณะของครูเก่ง.....	13
คุณลักษณะของครูดี.....	23
ความสำคัญของการพัฒนาครู.....	34
รูปแบบการพัฒนาครู.....	36
การฝึกอบรม.....	39
ความหมายของการฝึกอบรม.....	39
กระบวนการฝึกอบรม.....	41
การนิเทศแบบคลินิก.....	44
ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก.....	44
กระบวนการนิเทศแบบคลินิก.....	46
การสร้างระบบพี่เลี้ยง.....	54
ความเป็นมาและความสำคัญของการสร้างระบบพี่เลี้ยง.....	54
ความหมายของการสร้างระบบพี่เลี้ยง.....	57
กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง.....	60
แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	69
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในงานวิจัย.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การวิเคราะห์เนื้อหา.....	71
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล.....	71
สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ.....	73
การสรุปหรือแปลผลการวิเคราะห์.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
งานวิจัยในประเทศ.....	74
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	79
3 วิธีดำเนินการ	82
ตอนที่ 1.....	82
ตอนที่ 2.....	83
ตอนที่ 3.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ตอนที่ 1.....	88
ตอนที่ 2.....	90
ส่วนที่ 1.....	90
ส่วนที่ 2.....	91
ส่วนที่ 3.....	99
ส่วนที่ 4.....	103
ส่วนที่ 5.....	104
ตอนที่ 3.....	106
ส่วนที่ 1.....	106
ส่วนที่ 2.....	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	111
การอภิปรายผล.....	113
การอภิปรายผล.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	128
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	168



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปคุณลักษณะครูเก่ง.....	17
2 สรุปคุณลักษณะครูดี.....	28
3 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู.....	39
4 สรุปกระบวนการฝึกอบรม.....	43
5 สรุปกระบวนการนิเทศแบบคลินิก.....	68
6 สรุปกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง.....	83
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	85
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	85
9 จำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	90
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ใน ภาพรวมและรายคุณลักษณะ.....	91
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอจำแนกเป็นรายข้อ.....	92
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน จำแนก เป็นรายข้อ.....	93
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับ ความสามารถในการสอน จำแนกเป็นรายข้อ.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	95
15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับ ความสามารถในการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ	96
16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการ ครองตน จำแนกเป็นรายข้อ	97
17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ คุณลักษณะครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการ ครองงาน จำแนกเป็นรายข้อ	98
18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2	99
19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 เกี่ยวกับการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายข้อ	100
20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 เกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก จำแนกเป็นรายข้อ	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการสร้างระบบพี่เลี้ยง จำแนกเป็นรายข้อ.....	102
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2.....	103
23	จำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน.....	107
24	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$).....	108
25	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$).....	109
26	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$).....	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
2 กระบวนการนิเทศการสอน.....	48
3 วงจรของกระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์	52
4 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	104
5 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	105
6 รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	106



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลังของการวิจัย

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบันบนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว และรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศ ที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็น การศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยรวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษา สอดคล้องความต้องการของบุคคล สังคม ประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึงการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554)

ประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เป็นครั้งแรก ในมาตรา 43 ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิ เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” และในมาตรา 49 ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับผู้อื่น” โดยเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยทั่วไปอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่ เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้าน สุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ใน สังคมได้อย่างปกติสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 64-65)

จากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 43 และ มาตรา 49 ได้เชื่อมโยงสู่แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545-2559 (สกศ., 2545ก) ได้จัดให้ครูเป็น บุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป การศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาเด็กและเยาวชน ของชาติไปสู่เป้าหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ผลิตครู และพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการ เตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้นภายใต้ความมุ่งหวังนี้จะให้

การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพของคนของประเทศเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและการแข่งขัน รวมทั้งความก้าวหน้าและความมั่นคงทางเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย

ด้วยภารกิจและความรับผิดชอบต่อคุณภาพของนักเรียน บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือครูซึ่งยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า ดังนั้นคุณภาพของครูที่ประเทศชาติมุ่งหวังในทศวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อลูกศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2551:2557) มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557) เปลี่ยนการสอนที่เป็น “วิชาเป็นตัวตั้ง เป็น เน้นชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2553) หรือมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจัง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555) เป็นครูที่มีค่าทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน คำนวณเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยความเมตตากรุณา (สมน อมรวิวัฒน์, 2555)

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคน อย่างไรก็ตามสังคมและประเทศชาติดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับครู แต่ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏกลับพบว่า วิชาชีพครูคนทั่วไปมักถูกดูถูกแคลงว่ามีรายได้ต่ำ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและฐานะดีไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานศึกษาเพื่อไปประกอบวิชาชีพครู เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูมักเป็นบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จะให้เกิดคุณลักษณะ “เก่ง ดี มีสุข” จึงไม่ปรากฏ ข้ำวิกฤตคุณภาพการศึกษาของไทยยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่มีประสิทธิภาพ เยาวชนเติบโตอย่างไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถยืนหยัดอย่างมีศักดิ์ศรีท่ามกลางการแข่งขันอย่างรุนแรง การใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าภาครัฐใช้งบประมาณมากกว่าร้อยละ 20 หรือประมาณ 1 ใน 5 ของงบประมาณแผ่นดินซึ่งสูงเป็นอันดับสองของโลกในการพัฒนาการศึกษา แต่ผลลัพธ์ไม่คุ้มค่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกระดับชั้นอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ สะท้อนให้เห็นว่าความพยายามของการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ยังไม่บรรลุผล (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. 2559: 32)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 30) กล่าวว่าการพัฒนาครูมีมาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานและความรู้กับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจความต้องการและการปฏิบัติงานของครู 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล 3) การศึกษาดูงานเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู 4) การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่พัฒนาตามสาขาวิชา 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัด แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาที่ผ่านมาต้องพบกับปัญหาต่างๆ ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ สะท้อนได้อย่างชัดเจนจากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีข้อมูลที่แสดงถึงบทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูสรุปได้ 7 ประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตามวางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวมการพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกันทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเกิดความซ้ำซ้อนไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครูระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครูหลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียนฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเองขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) วิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครูการพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุมขาดความ

เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเน้นในหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติจึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่องสิ่งที่ปรากฏคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้นการติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูพบว่าครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการศึกษาวิจัยนี้ทำให้นักเรียนต้นสังกัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้มีนโยบายในการพัฒนาครูแบบใหม่ซึ่งคาดว่าจะทำให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จและจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะต่อไปทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ความสามารถ และครูประจำการที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบวิธีการพัฒนาครูในปัจจุบันมีปัญหาอย่างรุนแรงไม่สะท้อนคุณลักษณะความเป็นครูดีครูเก่ง เพราะส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นเนื้อหาและจัดกิจกรรมในช่วงเวลาราชการทำให้ครูต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมอยู่เสมอ ดังนั้นรูปแบบวิธีการพัฒนาครูนี้อาจไม่สามารถส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 70)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากตารางสังเคราะห์พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาครูที่มีความนิยมมากกว่ารูปแบบอื่นๆ มีอยู่ 3 รูปแบบคือ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเมื่อได้ศึกษาอย่างละเอียดแล้วจะได้ใช้วิธีการเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณลักษณะเป็นครูเก่งครูดีพร้อมทั้งนำแนวคิดที่ได้ไปกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณลักษณะเป็นครูเก่งครูดีต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย

การวิจัยนี้มีคำถามดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้ทำให้ทราบคุณลักษณะของครูเก่งและครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาความเป็นครูเก่งครูดีของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้
- 2 เขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ตามความมุ่งหมายของการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,896 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาคือคุณลักษณะครูเก่ง คุณลักษณะครูดี ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,896 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน

2.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาคือรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การนิเทศแบบคลินิก
- 3) การสร้างระบบพี่เลี้ยง

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 352 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 190 คน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

- 1) ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ศิษย์เกิดความรู้ ความคิดและมี คุณธรรม จริยธรรมที่ดี สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมในอนาคตได้

2. คุณลักษณะครูเก่งครูดี หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะสองประการอยู่ในตนเองคือเป็นทั้งครูเก่งและครูดี

2.1 ครูเก่ง หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความชำนาญในการสอนเข้าใจในขอบข่ายสาระการเรียนรู้ที่จะสอนอย่างท่องแท้ เป็นครุมีอาชีพสอนเด็กให้เก่งได้โดยมีเทคนิคการสอนดีและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้จากกระบวนการศึกษาที่ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติจริงด้วยตนเองชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอไฝหาความรู้ โดยพัฒนาตัวเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการวางแผนการสอนอย่าง

ต่อเนื่อง ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลายนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้นสอนนักเรียน สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ สามารถจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนรู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการเพื่อผู้เรียนทั้งทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจทำงานรู้จักใช้คำพูด มีความสามารถในการอธิบายแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับบุคคลกาลเทศะได้เป็นอย่างดี สอนให้นักเรียนรู้จักสร้างความรู้ด้วยตนเอง รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ คิดหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างหลากหลาย มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถเร่งเร้าให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระทางความคิดส่งเสริมให้มีสติปัญญาเฉียบแหลมและสร้างเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผลและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน วัดผลและประเมินผล และแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียน

2.2 ครูดี หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่เอาใจใส่นักเรียนทุกคนและมุ่งมั่นในการทำงานทุ่มเทการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เมื่อศิษย์มาปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและการเรียนไม่มีเขตตา ใส่ใจในประโยชน์สุขและช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละ วางตนให้เป็นคนซื่อสัตย์และเที่ยงธรรมมีธรรมอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความสำนึกในหน้าที่และการงานรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรของเด็กและกระตุ้นให้เด็กปรับตัวเข้ากับสังคม ช่วยเหลืองานของโรงเรียน และชุมชน แบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์ มีความเสียสละในด้านเวลา แรงงาน และทรัพย์สิ่งของ อุทิศตนเพื่อการสอน มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด มีความสุจริต ใส่ใจและให้ความรู้ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นประพฤติดนสมควรแก่ฐานะเป็นที่พึง ให้ความปลอดภัยและก่อให้เกิดความอบอุ่นแก่ศิษย์ มีความอดทนต่อการรับฟังและการซักถามของผู้เรียนไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายต่อการตอบคำถามของผู้เรียน ตระหนักรู้ในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการสอน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้และเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับผู้เรียนได้ตลอดเวลา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์ได้มีความประพฤติดีละเว้นอบายมุข ชักจูงศิษย์ไปในทางที่ดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักปฏิรูปสังคม โดยบุกเบิกความคิด รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

3. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาครูซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย ได้ออกมา 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศแบบคลินิก และ 3) การสร้างระบบพี่เลี้ยง

3.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการฝึกอบรมมีกระบวนการคือ การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรม

3.2 การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกมีกระบวนการคือ การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศการสอน การสังเกตการสอนของครู การวิเคราะห์การปฏิบัติการสอนจริงของครู และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน

3.3 การสร้างระบบพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่ ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่ ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่ ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ และครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่

4. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเป็นสถานศึกษาของรัฐในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัย ดังนี้

1 คุณลักษณะของครูเก่ง ตามแนวคิดและงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2543);สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) ; Border; & Van Note Chism (eds.) (1992); Bean (1996) ; Brookfield; & Preskill (1999) ; McLaughlin; & Talbert (2001); Guarino et al (2011)

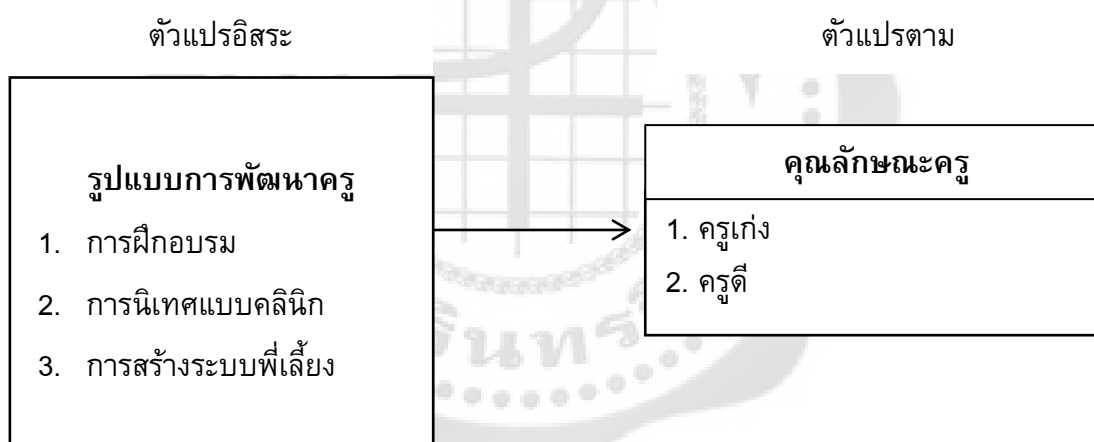
2 คุณลักษณะของครูดี ตามแนวคิดและงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552); สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552); กระทรวงศึกษาธิการ (2553); ครูสภา, สำนักงานเลขาธิการ กองมาตรฐานวิชาชีพครู (2556); สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559); Franke et al (2001); Angelo & Cross (1993); Adams et al (1994)

3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย

3.1 การฝึกอบรม ตามแนวคิดและงานวิจัยของชูชัย สมิทธิไกร (2540); ธงชัย สันติวงษ์ (2539); Cascio (1989); Nadler (1994); Chang (1995); Seng Piew Loo (2010)

3.2 การนิเทศแบบคลินิก ตามแนวคิดและงานวิจัยของ Goldhammer (1969) ;Pregent (1994); Acheson and Gall(1997); Palmer (1997); Heffernan (2001); มอริส โคแกน (1980)

3.3 การสร้างระบบพี่เลี้ยง ตามแนวคิดและงานวิจัยของ Kram (1985) ; Morizinski (1994); Wunsch (1994); Thody (1997); Hopkins-Thompson (2000) ; Morton-Cooper and Palmer (2000); Miller (2002) ; Manning (2005); Guptan (2006)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. มีรูปแบบอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจาก แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารอื่นๆ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสมมุติฐานของการวิจัยในประเทศที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดของการนำเสนอต่อไปนี้

1. คุณลักษณะครูเก่งครูดี
 - 1.1 ความหมายของครู
 - 1.2 คุณลักษณะครูเก่ง
 - 1.3. คุณลักษณะครูดี
2. ความสำคัญของการพัฒนาครู
3. รูปแบบการพัฒนาครู
 - 3.1 การฝึกอบรม
 - 3.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 3.1.2 กระบวนการฝึกอบรม
 - 3.2 การนิเทศแบบคลินิก
 - 3.2.1 ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก
 - 3.2.2 กระบวนการนิเทศแบบคลินิก
 - 3.3 การสร้างระบบพี่เลี้ยง
 - 3.3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการสร้างระบบพี่เลี้ยง
 - 3.3.2 ความหมายของการสร้างระบบพี่เลี้ยง
 - 3.3.3 กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
4. แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในงานวิจัย
 - 5.1 การวิเคราะห์เนื้อหา
 - 5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis)
 - 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ
 - 5.4 การสรุปหรือแปลผลการวิเคราะห์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. คุณลักษณะครูเก่งครูดี

ครูอาจารย์ในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันมาก โดยในอดีตผู้ที่เป็นครูจะมีฐานะดี สอนผู้เรียนด้วยความสมัครใจและเป็นคนเก่งๆ ที่ได้รับคัดเลือกจากนักเรียนทุนที่เก่งที่สุดของจังหวัดเข้ามาศึกษาวิชาครู มีความรักและศรัทธาในอาชีพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่และต้องการอบรมคนให้เป็นคนดี ดังนั้นจึงถูกยกย่องไว้ในฐานะสูงเป็นปูชนียบุคคล (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555: 2) แต่ปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปทุกด้านทำให้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครู ได้เปลี่ยนแปลงไปจากหน้าที่สำคัญ คือการสอนซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมกันระหว่างศาสตร์กับศิลป์ แต่จะเห็นได้ว่าครูใหม่บางคนที่ไม่เคยเป็นครูก่อนและเริ่มสอนเป็นครั้งแรกจะขาดประสบการณ์ มีแต่ความรู้ตามหลักทฤษฎี และไม่สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ (Fishman et al, 2003: 645) ดังนั้น การเป็นครู มิใช่มีแต่ความรู้ตามหลักวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยแรงจูงใจในหลายด้านประกอบกัน เช่น ความมีศรัทธาในอาชีพ ความรักผู้เรียนและรักการสอน เป็นต้น

1.1 ความหมายของครู

ถ้าพิจารณาความหมายของครูจากคำว่า “TEACHERS” ที่มีผู้อธิบายไว้ ดังต่อไปนี้ (รัตนวดี โชติกพนิช, มปป: 27-29)

T – Teaching (การสอน) หมายถึง บุคคลที่มีการทำหน้าที่สั่งสอนศิษย์ให้เป็น คนดีมีความรู้ในวิชาการทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน ทุกระดับชั้นที่สอน มีความตระหนักในเรื่องการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่า หัวใจความเป็นครู คือ การ อบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวง

E – Ethics (จริยธรรม) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียนและตัวเองครูก็ต้องมีความประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์

A – Academic (วิชาการ) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในทางวิชาการ ทั้งของตนเองและลูกศิษย์ ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อวิทยาการสมัยใหม่

C – Cultural Heritage (การสืบทอดวัฒนธรรม) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสืบทอดวัฒนธรรมไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งต้องมีการปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของชาติ เพื่อให้เข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่ดีงาม เช่น แต่งกายให้ถูกต้อง เหมาะสมหรือการมีกริยามารยาทแบบไทยในการจัดงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช เป็นต้น

H – Human Relationship (มนุษยสัมพันธ์) หมายถึง บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไปเพราะจะช่วยให้อุครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถจำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นที่ปรึกษาของลูกศิษย์ พยายามหาทางช่วยเหลือถ้ามีปัญหา
2. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับครูเพื่อให้เกิดความสามัคคีกัน ที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว
3. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชนซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองเข้ามา

E – Evaluation (การประเมินผล) หมายถึง บุคคลที่ประเมินผลการเรียนการสอน ของนักเรียนซึ่งถือว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของในด้าน ต่าง ๆ หากไม่มีการวัดผลก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าโดยสามารถทำได้หลายแบบ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบ การศึกษาเป็นรายบุคคล การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ การบันทึกย่อและระเบียบสะสมและอื่นๆ

R – Research (การวิจัย) หมายถึง บุคคลที่ต้องเป็นนักแก้ปัญหา โดยใช้การวิจัยเป็นวิธีเพื่อศึกษาหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้

S – Service (การบริการ) หมายถึง บุคคลที่ให้บริการแก่ศิษย์ ผู้ปกครองและชุมชน เช่น การให้บริการความรู้ทางวิชาการทั้งในด้านอาชีพ สุขภาพอนามัย การให้คำปรึกษาหารือ เป็นต้น

ชดาพร พิมพิชัย (2555: 109-110) ได้ให้ความหมายของครูไว้ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายจิตนิยม ถือว่า “ครูคือแม่พิมพ์” (Paradigmatic Self) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้และ ความประพฤติ ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้ สัญลักษณ์ได้ดีมีประสิทธิภาพ
2. ฝ่ายสัญนิยม หรือ วัตถุนิยม ถือว่า “ครูคือผู้สาธิต” (Demonstrator) เป็นสื่อกลางระหว่างนักเรียนกับความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง
3. ฝ่ายประสบการณ์นิยม ถือว่า “ครูเป็นเสมือนผู้อำนวยการโครงการวิจัย” กำหนดให้ครูเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนของผู้เรียน ครูมิใช่ ตัวกลางหรือมิใช่ผู้นำสารแต่อยู่ในฐานะผู้ดูแลให้แต่ละคนดำเนินไปสู่เป้าหมายเป็นสำคัญ
4. ฝ่ายอัตถิภาวนิยม ถือว่า “ครูคือผู้คอยกระตุ้นหรือยั่วยุ” คือเป็นผู้กระตุ้น ให้แต่ละคนได้เรียนรู้ ค้นพบความจริงด้วยตนเอง
5. ฝ่ายโทมัสนิยมใหม่ ถือว่า “ครูคือผู้รักษาวินัยทางความคิด” (Mental Disciplinarian) กำหนดให้ครูเป็นนายทางปัญญา หรือ ผู้อำนวยการฝึกฝน ทางปัญญา และความคิด เป็นพิธีกรทางปัญญา หรือผู้พัฒนาอำนาจทางความคิด เป็นผู้มีความสามารถในการให้เหตุผล มีเจตจำนงอันแน่วแน่และมีความจำดี

วรากรณ์ สามโกเศศ (2558: 34) ได้ให้ความหมายว่า “ครู” คือ ผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตา เป็นผู้ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเติมไปด้วยความรู้ และรู้จัก ขวนขวายหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบัง ความรู้ ควรมีจิตและวิญญาณของความเป็นครู เป็นผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจาร์ณ และมาบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันและเป็นผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนเติมที่โดยไม่มีการขี้เกียจหรือปิดบังไม่ให้ความรู้ เติมที่ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

แอนเดอร์สัน (Anderson 1989: 142-143) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” (teacher) ไว้ดังต่อไปนี้

1. ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน
2. ครู คือ ผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมี ทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาใดสาขาหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิด ความเจริญก้าวหน้าได้
3. ครู คือ ผู้ที่เรียนสำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และได้ ใบรับรองทางการสอนด้วย
4. ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ความรู้แก่ศิษย์

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 76) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” (teacher) ไว้ดังต่อไปนี้

1. “ครู คือ ปุชนียบุคคล” หมายถึง ครูที่เสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญ ของศิษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ควรเคารพเทิดทูน
2. “ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ” หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ที่จะ ปฏิบัติตัวตามอย่างครู
3. “ครู คือ ผู้แจวเรือจ้าง” หมายถึง อาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดความ ร่ำรวย ครูต้องมีความพอใจในความเป็นอยู่อย่าง สงบเรียบง่าย อย่าหวั่นไหวต่อลาภ ยศ ความ สะดวกสบาย

จากความหมายของคำว่าครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ศิษย์เกิดความรู้ ความคิดและมี คุณธรรม จริยธรรมที่ดี สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมในอนาคตได้

1.2 คุณลักษณะครูเก่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 71) กล่าวถึงลักษณะข้าราชการครูที่เก่ง ไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนควรจะมีความรู้หลายด้าน ได้แก่

1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน รู้ถึงเหตุผลที่มาของความรู้ มองเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของความรู้นั้น

1.2 ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียน

1.3 ผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการ การเตรียมการสอน และการประเมินผล

2. ผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน ให้เกียรติและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้เรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งรักในวิชาที่ตนสอน และศรัทธาในวิชาชีพครู

3. ผู้สอนควรมีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2553: 1-2) มีข้อมูลที่แสดงว่าการปฏิรูปครูตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ได้ตั้งความหวังไว้กับครูสูงมากเพราะต้องรับภาระหน้าที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการพัฒนารับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ รวมทั้งพัฒนาเจตคติที่มีต่อการเรียนรู้ ครูต้องสามารถเร่งเร้าให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระเสรีทางความคิด ส่งเสริมให้มีสติปัญญาเฉียบแหลมและสร้างเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล ครูจึงเป็นผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิรูปการศึกษาในการเป็นผู้หล่อหลอมกลมเกลียวเยาวชนคนรุ่นใหม่อย่างแท้จริง ครูต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังจากสังคม ต้องมีความรู้และทักษะอันเหมาะสม มีลักษณะนิสัยส่วนตัวที่เหมาะสมจะเป็นครูเพื่อให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดไป

บอร์เดอร์และแวน โน้ต คลิม (Border; & Van Note Chism (eds.) 1992: 116) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูเก่ง ประกอบด้วย

1. สอนเต็มเวลา หมายถึงว่า ต้องไม่เข้าห้องสอนช้ากว่าปกติ ถึงเวลาก็ต้องเข้าห้องเลย และไม่เลิกก่อนเวลา ครูบางคนมัวโอ้อ้อแล้วเลิกก่อนเวลา เป็นการเบียดบังผลประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียนควรสอนตั้งแต่วันแรกที่เปิดเรียน มิใช่เอาเวลาไปให้ผู้เรียนซื้อหนังสือ หรือจัดชั้นเรียน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ควรต้องเรียบร้อยก่อนวันเปิดเรียน นี่คือการสอนเต็มเวลา

2. สอนเต็มหลักสูตร ครูจะต้องศึกษาหลักสูตรที่ตนสอนว่า จะต้องสอนอะไรบ้าง จะสอนเรื่องใดก่อนหลังก็ได้ แต่ต้องสอนให้ครบเต็มหลักสูตร

3. สอนเต็มความสามารถ ครูทุกคนมีความสามารถประจำตน ยิ่งสอนนาน ประสบการณ์ก็มากขึ้น ความสามารถของครูย่อมมากขึ้น ต้องสอนให้เต็มความสามารถ ของตน เพราะผลของการศึกษาออกมาที่ตัวผู้เรียน

เบน (Bean 1996: 106) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของครูเก่ง ประกอบด้วย

1. ผู้นำที่กำหนดจุดประสงค์และที่ปรึกษาของผู้เรียน
2. ผู้ชำนาญในการสอน
3. ผู้วัดผลและประเมินผล
4. เป็นมิตรของผู้เรียนและกระตุ้นให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคม

บรูคฟิลด์และเพรสคิล (Brookfield; & Preskill 1999: 137) กล่าวว่า ครูเก่ง ยุคใหม่ที่มีความคาดหวังว่าจะมีภาพลักษณ์ คุณลักษณะที่สะท้อนมาจากหลักการ 10 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือที่จะใช้สำหรับ

การแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอน และสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมในเนื้อหาวิชาเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 2) มีความเข้าใจในการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียน รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล 3) มีความเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถสร้างสรรค์โอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายได้ 4) มีความเข้าใจและรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายในการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ 5) ใช้ความเข้าใจในตัวผู้เรียนแต่ละบุคคล รวมทั้ง การใช้ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียน 6) รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดผล สามารถใช้อากัปกิริยาท่าที รวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ ตลอดจนรู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ 7) รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการของชุมชน และเป้าหมายของหลักสูตร 8) มีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นว่า ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง 9) จะต้องเป็นนักปฏิบัติการที่มีความถี่ถ้วน รู้จักประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งหาโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองให้เกิดขึ้น 10) จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้เรียน

แม็คลาอินและทอลเบิร์ต (McLaughlin; & Talbert 2001: 183) กล่าวว่าครูเก่ง ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. คิดค้นวิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใช้วิธีการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดหาหนทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นเพียงผู้ชี้แนวทาง การนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อไปได้หรือสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ คิดหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดความคิดอย่างหลากหลายและคิดหาความรู้ด้วย

2. วางแผนจัดการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทำความเข้าใจกับผู้เรียนและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้จากกระบวนการศึกษาที่ผู้เรียนเรียนรู้ และปฏิบัติดีจริงด้วยตนเอง

3. มีความรู้และทักษะอย่างดี ในสาระการเรียนรู้ที่สอน มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายสาระการเรียนรู้ที่จะสอนอย่างท่องแท้ สามารถบูรณาการภายในกลุ่มวิชาและระหว่างกลุ่มวิชาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในสังคม

4. มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรในห้องเรียน มีความรู้และทักษะในการนำสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของผู้เรียนมาสร้างเป็นหลักสูตรในห้องเรียนของตนเองได้

กัวรีโนและคณะ (Guarino et al 2011: 135) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของครูเก่งที่มีประสิทธิผลของครูผ่านบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ครูในฐานะผู้อำนวยการสอน
2. ครูในฐานะเพื่อนและผู้ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
3. ครูในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนโรงเรียน
4. ครูในฐานะสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาประมวลและสรุปคุณลักษณะของครูเก่ง แสดงดังตารางที่ 1



ตาราง 1 ตารางสรุปคุณลักษณะของครูเก่ง

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
1. มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในการสอน มีความเข้าใจในขอบข่าย สาระการเรียนรู้ที่จะสอน อย่างท่องแท้เป็นครูมืออาชีพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. สอนเด็กให้เก่งได้ โดยมีเทคนิคการสอนดีและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้จาก กระบวนการศึกษาที่ผู้เรียน เรียนรู้ และปฏิบัติดีจริง ด้วยตนเอง		✓			✓	✓	✓	✓
3. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ, ใฝ่หาความรู้ โดยพัฒนาตัวเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	✓			✓	✓		✓	
4. สนใจใฝ่ใจนักเรียน, ใฝ่ใจนักเรียน มีความรักความ จริ่งใจกับนักเรียน ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็น รายบุคคล	✓	✓	✓		✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
5. วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สอนนักเรียน		✓		✓		✓		
6. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการแสวงหาความรู้ มีความเข้าใจในสาระความรู้ที่ตนสอน สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ สามารถจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียน		✓			✓		✓	
8. รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ความต้องการเพื่อผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง	✓				✓		✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
9. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาระดับโรงเรียนให้สูงขึ้น มีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี			✓	✓				✓
10. มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรในห้องเรียน มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ		✓				✓		
11. เป็นผู้รู้จักใช้คำพูด มีความสามารถในการอธิบายในการสอน แนะนำหรือให้คำปรึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับบุคคลกาลเทศะได้เป็นอย่างดี		✓		✓	✓			
12. สอนให้นักเรียนรู้จักสร้างความรู้ด้วยตนเอง	✓				✓	✓	✓	
13. รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓			✓	✓	✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
14. สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ คิดหาความรู้ด้วย ตนเอง อย่างหลากหลาย	✓				✓		✓	
15. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง		✓			✓	✓	✓	✓
16. ต้องสามารถเร่งเร้าให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระเสรีทางความคิด ส่งเสริมให้มี สติปัญญาเฉียบแหลมและสร้างเสริมให้การจ้ด การศึกษาเป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล		✓	✓			✓		✓
17. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ โดยใช้ ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน		✓		✓	✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
18. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง มีการเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่ สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	✓		✓		✓	✓	✓	✓
19. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่ เกิดแก่ผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จในการแสวงหา ความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการ ปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็น บุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป		✓	✓		✓	✓	✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2553)	Border & Van Note Chism (eds.) (1992)	Bean (1996)	Brookfield & Preskill (1999)	McLaughlin & Talbert (2001)	Guarino et al (2011)
คุณลักษณะครูเก่ง								
20. มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน วัดผลและ ประเมินผล และแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียน	✓				✓		✓	

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าครูเก่ง มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความชำนาญในการสอนเข้าใจในขอบข่ายสาระการเรียนรู้ที่จะสอนอย่างท่องแท้ เป็นครูมืออาชีพสอนเด็กให้เก่งได้โดยมีเทคนิคการสอนดีและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้จากกระบวนการศึกษาที่ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติจริงด้วยตนเองชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอใฝ่หาความรู้ โดยพัฒนาตัวเองศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลายนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สอนนักเรียน สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ สามารถจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนรู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการเพื่อผู้เรียนทั้งทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจทำงานรู้จักใช้คำพูด มีความสามารถในการอธิบายแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับบุคคลกาลเทศะได้เป็นอย่างดี สอนให้นักเรียนรู้จักสร้างความรู้ด้วยตนเอง รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ คิดหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างหลากหลาย มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถเร่งเร้าให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระทางความคิดส่งเสริมให้มีสติปัญญาเฉียบแหลมและสร้างเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผลและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน วัดผลและประเมินผล และแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียน

1.3 คุณลักษณะครูดี

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552: 1-3) มีความเห็นว่า ลักษณะของครูที่ดีมี 5 ประการ ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน คือ ครูต้องสนใจ เอาใจใส่ปัญหาของนักเรียน คอยตอบปัญหาต่าง ๆ ให้ชัดเจน แนะนำ ไม่แสดงอารมณ์รุนแรง ไม่เยาะเย้ย รู้จักรงับ อารมณ์ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา อดทน วางตัวเหมาะสมกับผู้เรียน ไม่สนิทสนมเกินไป ชมเชยเมื่อผู้เรียน ทำความดี และตัดสินใจความดีงามของนักเรียนด้วยเหตุผล

2. มีความรักในอาชีพครู มีส่วนช่วยแนะนำเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเสมอ รับฟังคำแนะนำ ปรับปรุงตนเองเสมอ ทันสมัยต่อความรู้และกิจกรรมของครู เห็นว่าอาชีพ ครูดี สอนไม่อม ภูมิใจ ร่วมมือสนับสนุนสมาคมการศึกษาหรือวิชาชีพที่สนใจ ทำตนให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ มีความสามารถในการอาชีพ และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการ สอน

3. มีจรรยาครู ไม่แพร่ข่าวลือ เชื่อสัจยต่ออาชีพ ไม่ขโมยผลงานของผู้อื่น ไม่ให้ร้าย ผู้อื่น มีมารยาทในการติดต่อราชการตามลำดับสายงาน ไม่อ้างอิงศาสนาทำให้ศาสนาอื่น เสียหาย ปรับปรุงตัวเองเสมอ ไม่กวดวิชานักเรียนตนเอง รักษาความลับของนักเรียน ไม่โฆษณาชวนเชื่อ ไม่

นำผู้อื่นมาฉ้อโกงให้นักเรียนฟัง ไม่เรียกร้อยเงินเดือนเพื่อตัวเอง ไม่ใช่ อิทธิพลส่วนตัวในทางราชการ และปฏิบัติตามสัญญาที่ทำไว้กับราชการอย่างเคร่งครัด

4. มีคุณสมบัติส่วนตัวดี มีความซื่อตรง สติปัญญาดี เชื้อมั่นในตัวเอง มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น คิดปรับปรุงโรงเรียน เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา มีน้ำใจจริง สุภาพ อ่อนโยน สุขภาพดี รู้จักร่วมมือ ไม่ทำกริยาอาการอันน่ารำคาญ พุดชัดแต่ไม่ตะโกน ตรง ต่อเวลา ให้คะแนนเที่ยงตรง เข้าใจกฎระเบียบ และปฏิบัติโดยเคร่งครัด รู้จักรักษากลิ่นปากและ กลิ่นตัว

5. มีรูปร่างท่าทางดี มีใบหน้าสะอาด ตัดผมเรียบร้อย สุภาพ โทนหนวดโกนเคราให้เรียบร้อย เสื้อผ้าสะอาดเรียบร้อย รองเท้าขัดมันสะอาด สวมเสื้อผ้าเหมาะสมกับกาลเทศะ รักษาท่าทางให้สง่างาม ไม่สูบบุหรี่หรือเคี้ยวหมากฝรั่งหรืออาหารระหว่างสอน รักษานิ้วมือ เล็บ ให้สะอาดอยู่ตลอดเวลา รักษาฟัน ซ่อมฟันให้สะอาดเรียบร้อย แต่งกายสุภาพ รูปทรงสีสันทัน เหมาะสมกับการเป็นครู

สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 68-69) สรุปว่าข้าราชการครูที่ดีจะต้อง ใฝ่หาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเมตตา กรุณา ใส่ใจในประโยชน์สุขช่วยเหลือ แก้อไข ทุ้มเทการจัดการเรียนรูให้ ศิษย์เมื่อศิษย์มาปรึกษา ทั้งเรื่องส่วนตัวและการเรียน

2. มีความประพฤติดี ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ เป็นที่พึ่งให้ความปลอดภัยและ ก่อให้เกิดความอบอุ่นแก่ศิษย์ได้

3. มีความขยัน เป็นผู้ใฝ่รู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

4. มีความสุภาพ เป็นผู้รู้จักใช้คำพูดแนะนำให้ได้ผล มีความสามารถในการอธิบายสอน แนะนำหรือให้คำปรึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ ได้เป็นอย่างดี

5. มีความอดทน อดทนต่อการรับฟัง ต่อการให้คำปรึกษา และการซักถามของผู้เรียน ไม่แสดงอาการเบื่อหน่าย ต่อการตอบคำถามของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 21) ได้กำหนดลักษณะครูที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้นิเื่อเชื่อใจของบุคคลทั่วไป ไม่พุดจากลับ กลอกหรือ หน้าไหว้หลังหลอก จะต้องหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต ไม่น้อโกงหรือเบียดบังเอาของ ผู้อื่นมาเป็นของตน ในทางที่ไม่ชอบ หรือฉ้อราษฎร์บังหลวง

2. ครูต้องให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่ผูกพยาบาทกัน เมื่อคู่กรณียอมรับผิด ต้องให้อภัยด้วยความยินดี จะต้องไม่กล่าวร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน เพราะการกล่าวร้ายป้ายสี เพื่อนมนุษย์มีโทษ ร้ายแรงยิ่งกว่าการฆ่ามนุษย์

3. ครูต้องวางตนให้เป็นคนซื่อสัตย์และเที่ยงธรรม แม้ว่าเขาได้แต่งตั้งให้เป็นผู้ ชี้ขาดใน เรื่องหนึ่งเรื่องใด ก็จงวินิจฉัยด้วยความเที่ยงตรง ไม่ลำเอียงเพราะเห็นแก่ของ กำนำ

4. ครูต้องให้เกียรติแก่ผู้ที่ให้เกียรติแก่ตนให้มากกว่า หมายความว่า เมื่อผู้หนึ่งให้ความเคารวะแก่เรา เราต้องให้ความเคารวะตอบแก่ผู้นั้นให้มากกว่าที่เขาให้แก่เราหรือ เท่ากัน

5. ครูต้องมีความอดทนในสิ่งที่ประสบ หมายความว่า เป็นผู้มีความหนักแน่นไม่ ใจเบา หรือใจเร็วด่วนได้ ความอดทนนี้จะทำให้เขาบรรลุผลสำเร็จในผลงานแน่นอน

6. ครูต้องไม่ดูถูกดูแคลนระหว่างเพื่อนครูพี่น้อง และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน อย่า กล่าวตำหนิติเตียน และให้ร้ายซึ่งกันและกัน ตลอดจนในทางกาเลทุกสิ่งทุกอย่าง เพราะ การประพฤติดังกล่าว เป็นเสมือนการรับประทานเนื้อสัตว์ที่ตายเน่าเหม็น ครูต้องใช้ คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับ ผู้เรียนโดยเฉพาะผู้เรียนกำพร้า จงใช้คำพูดที่อ่อนโยนและละมุนละไม จงอย่าใช้คำพูดที่ดุดะคอกต่อ ผู้ที่มาขอและเมื่อครูได้รับโชคดี วาสนาดี จงบอกเล่าให้เพื่อน ผู้ทรงบาปสาเหตุที่เขาได้รับโชคนั้น เพื่อ เพื่อนฝูงจะได้นำเอาไปเป็นตัวอย่าง

7. ครูต้องหมั่นหาวิชาเพิ่มเติมอยู่เสมอ การศึกษาถือว่าเป็นอาหารของชีวิต เพราะอิสลาม บัญญัติว่า การศึกษาหาความรู้เป็นความจำเป็นของมนุษย์ทุกคนทุกนาม ทั้ง ชายและหญิง ตั้งแต่อยู่ใน เบลจนถึงหลุมฝังศพ หมายความว่า ต้องศึกษาตลอดชีวิต ตรง กับหลักการศึกษปัจจุบันที่ เรียกว่า “การศึกษา คือชีวิต”

8. ครูต้องมีความเพียรพยายามในกิจการงานทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ซึ่งอิสลาม ได้ บัญญัติการส่งเสริมความเพียร มีความว่า “ผู้ใดมีความเพียรพยายาม ผู้นั้นจะพบกับ ความสำเร็จ”

9. ครูต้องมีความละอายต่อบาป ไม่พยายามทำในสิ่งที่ เป็นบาปเล็กน้อยใหญ่ ทั้งในที่ลับ และที่แจ้ง ไม่ว่าบาปนั้นจะเป็นบาปที่เกิดจากกาย วาจา หรือใจก็ตาม

10. ครูต้องมีความสำนึกผิด ทุกคนย่อมมีความผิด เมื่อเขาสำนึกผิดได้แล้ว ศาสนาสอนให้ รับผิด ถ้าความผิดเกี่ยวกับบุคคล เขาจะต้องไปสารภาพผิดต่อบุคคลนั้น ถ้า เป็นความผิดที่เกี่ยวกับ พระเจ้า เขาจะต้องขออภัยโทษต่อพระเจ้า พระเจ้าก็จะอภัยโทษให้ เขา

11. ครูต้องมีความสันโดษ หมายความว่า ต้องมีความรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่ โลกโม โทสันในสิ่งที่ ไม่ใช่ของตน คำว่า “สันโดษ” ไม่ได้หมายถึงว่าอยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่ ประกอบอาชีพ เช่นนั้นก็หาไม่ แต่หมายความว่าต้องประกอบอาชีพโดยสุจริต ตามที่พระ เจ้ากำหนดไว้ให้ พร้อมทั้ง มีใจกุศลเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นด้วย คือพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

12. ครูต้องเป็นผู้รู้จักตน ต้องว่าใครเป็นผู้มีพระคุณต่อตน เช่น บิดามารดา ครู อาจารย์ของ ตน รวมทั้งคนอื่นที่มีพระคุณแก่ตน แล้วหาทางตอบแทนให้สมเจตนาธรรมณ์ จึง เป็นผู้มี ความเจริญใน ชีวิตและทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า

13. ครูต้องมีวิญญานครู คือ มีน้ำใจรักการเป็นครู เป็นผู้ที่เสียสละทุกอย่างเพื่อ ศิษย์และ บุคคลทั่วไป หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อที่จะเผยแพร่แก่กุลบุตรธิดาต่อไป ดังที่อิสลามสอนว่า “จงเป็นคนหนึ่งในสาม คือ เป็นผู้สอน (ครู) หรือเป็นผู้เรียน (นักเรียน หรือนักศึกษา) หรือเป็นผู้ฟัง ทั่ว ๆ ไป จงอย่าเป็นคนที่ไม่ได้ อะไรเลย ทั้งสามอย่างนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่า ต้องหาความรู้เสมอ ไม่มีเวลาหยุด ดังคำสุภาษิต ที่ว่า “ไม่มีใครแก่เกินเรียน”

14. ครูต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี มีมารยาททั้งกาย วาจา และใจ มีสัมมาคารวะ ซึ่งเป็นการแสดงถึงผู้มีวัฒนธรรมอันสูงส่ง ดังพระวจนะพจน์ ของศาสดา มะหะหมัดกล่าวไว้มีความหมายว่า “บุคคลที่มีความประเสริฐเลิศในพวกท่าน คือ บุคคลที่มีมารยาทอันดีงาม” และอีกตอนหนึ่งกล่าวว่า “เสื้อผ้าอาภรณ์อันมีราคาที่สูงแต่แต่งร่างกาย นั้น ไม่ได้ทำให้ผู้สวมใส่เกิดความสวยงามเลยแม้แต่น้อย อันที่จริงสิ่งที่จะทำให้ผู้นั้นมี ความสวยงามคือ ความรู้และมารยาทอันสวยงามที่มีอยู่ในตัวเขา”

คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กองมาตรฐานวิชาชีพครู (2556: 67-69) กล่าวว่าครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

1. บุคลิกภาพดี คือ รูปร่างหน้าตาหมดจด แต่งกายสะอาด เรียบร้อย พุดถูกต้อง ชัดเจน และปรับตัวดี
2. การจัดชั้นเรียนดี คือ จัดถูกหลักวิชา มีบรรยากาศดี ถูกสุขลักษณะ อากาศ ถ่ายเทสะดวก และใช้อุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์
3. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน คือ ใช้จิตวิทยาให้เกิดประโยชน์ ใกล้ชิดกับ นักเรียน ทำให้อบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งแก่ศิษย์ได้
4. การสอนดี คือ มีการเตรียมการสอนสม่ำเสมอ ทำโครงการสอน สอนตาม หลักสูตรและสอนได้ถูกต้อง
5. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู คือ มีจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบประเพณี ของครู
6. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง คือ ติดต่อกับผู้ปกครอง เพื่อรู้ความ เป็นไปของ ผู้เรียนที่บ้าน เพื่อผลการศึกษาและความเจริญของโรงเรียน

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559: 1-2) มีข้อมูลที่แสดงว่าครูดี คือคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรมมีน้ำใจอันเกิดจากส่วนลึกของจิตใจ มีเมตตาให้ความรักต่อศิษย์ของตนอย่างเสมอภาคมีการประพฤติปฏิบัติตนให้เห็นเป็นตัวอย่างและผู้เรียนสามารถนำแบบอย่างของครูไปประพฤติปฏิบัติตามแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติตนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ย่อมส่งผลต่อพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติ นอกจากนั้น ยังถือได้ว่าครูดี เป็นต้นแบบแห่งความซื่อสัตย์สุจริตและก่อให้เกิดการพัฒนาสังคม ประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน อันจะนำเยาวชนที่มีคุณภาพไปสู่การเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพต่อสมาคมประชาชาติแห่งอาเซียน (Thai children progressive towards Asian) ได้อย่างมีคุณค่าและสง่างาม และนี่คือผลงานแห่งความภาคภูมิใจตามกรอบแห่งวิชาชีพของตน

Franke et al (2001: 657-658) เสนอว่า ครูที่ดีจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบที่ดี รู้วิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความรู้กว้างขวาง
2. ชอบวิชาที่สอน
3. ชอบและรู้จักผู้เรียน ใจกว้าง มีอารมณ์ขัน
4. มีความหวังและมีเมตตาธรรม

6. มีความประพฤติเรียบร้อย
7. มีความรู้ดี
8. มีบุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี
9. สอนดี
10. ตรงต่อเวลา
11. มีความยุติธรรม
12. หมั่นหาความรู้อยู่เสมอ
- 13.. ร่าเริงแจ่มใส
14. ซื่อสัตย์
15. เสียสละ

Angelo & Cross (1993: 104) กล่าวว่าคุณลักษณะของครูที่ดี ได้แก่

1. ร่าเริง
2. เอาใจใส่
3. ให้ความร่วมมือ
4. น่าเชื่อถือ
5. มีอารมณ์มั่นคง
6. มีศีลธรรมจรรยา
7. มีความสุขุมรอบคอบ
8. มีความยืดหยุ่น
9. มีความมานะ
10. มีการตัดสินใจดี
11. มีประสาทท่วงไว
12. บุคลิกภาพมีเสน่ห์
13. มีความกระตือรือร้น
13. มีความกระตือรือร้น
14. มีความเป็นนักวิชาการ

Adams et al (1994: 135) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของครูดีประกอบด้วย

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักปฏิรูปสังคม โดยบุกเบิกความคิด
2. ผู้รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี
3. ผู้ให้บริการสาธารณะ
4. ผู้อบรมเลี้ยงดูหรือสร้างสังคมประกิต (Socialization Agent)
5. ผู้เป็นตัวกลางหรือผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้
6. ผู้รักษาวินัย
7. ผู้เป็นเสมือนพ่อแม่และที่พึ่งของผู้เรียน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาประมวลและสรุปคุณลักษณะของครูดี แสดงดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ตารางสรุปคุณลักษณะครุดี

คุณลักษณะครูดี	คณากรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอ มาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)
1. เอาใจใส่นักเรียนทุกคนและ มุ่งมั่นในการทำงาน ทุ่มเทการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เมื่อศิษย์มาปรึกษา ทั้งเรื่องส่วนตัวและการเรียน	✓		✓	✓	✓	✓		
2. มีเมตตา ใส่ใจในประโยชน์สุขและช่วยเหลือผู้อื่น		✓		✓	✓		✓	✓
3. มีคุณธรรม จริยธรรมและเสียสละ วางตนให้เป็นคน ซื่อสัตย์และเที่ยงธรรม มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง	✓			✓	✓	✓		✓
4. มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มี ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะครูดี	หน่วยงาน/ นักวิชาการ		คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอช มาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรของเด็กและกระตุ้นให้เด็กปรับตัวเข้ากับสังคม				✓		✓		✓	✓	✓
6. ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน แบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์ มีความเสียสละในด้านเวลา แรงงาน และทรัพย์สินของ					✓	✓	✓	✓		✓
7. อุทิศตนเพื่อการสอน มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจสอน และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
8. สุจริต ใส่ใจและให้ความรู้ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					✓	✓		✓	✓	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ คุณลักษณะครูดี	คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอ มาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)
9. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้ เสริมสร้าง ค่านิยมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น							✓	✓
10. ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ เป็นที่พึงให้ความ ปลอดภัยและก่อให้เกิดความอบอุ่นแก่ศิษย์ได้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
11. มีความอดทน ต่อการรับฟัง ต่อการให้คำปรึกษา และการซักถามของผู้เรียนไม่แสดงอาการเบื่อหน่าย ต่อการตอบคำถามของผู้เรียน	✓		✓	✓		✓	✓	✓
12. ตระหนักรู้ในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวที่ เกี่ยวข้องกับการสอน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มี ความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ				✓	✓	✓	✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

หน่วยงาน/ นักวิชาการ คุณลักษณะครูดี	คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอ งมาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)
13. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์ และปรับปรุงมีเหตุผลในการทำหน้าที่การงาน		✓	✓	✓	✓		✓	✓
14. เป็นผู้มีเมตตา รักผู้เรียนมากกว่ารักตนเอง ยิ้ม แย้มแจ่มใส เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้ และเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับผู้เรียนได้ตลอดเวลา		✓	✓		✓	✓	✓	
15. รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ ครูจะต้องรู้จัก พูด ให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนใน สิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือน และครูจะต้อง รู้จักสอนด้วย ความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย	✓		✓		✓		✓	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะครูดี	หน่วยงาน/ นักวิชาการ									
	คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอง มาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)		
16. อดทนต่อถ้อยคำ ต้องพร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษา การซักถาม คำเสนอแนะและคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ โดย ไม่ฉุนเฉียว และสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ ปกติ ผู้เรียนย่อมมีความซุกซน น่ารำคาญ ครูจะรำคาญ ไม่ได้ ต้องอดทน ต่อสิ่งที่มากระทบ		✓	✓	✓		✓				
17. มีความประพฤติดี ละเว้นอบายมุข ซักงุนศิษย์ไป ในทางที่ดี	✓			✓			✓	✓		
18. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักปฏิรูปสังคม โดย บุกเบิกความคิด รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย			✓	✓	✓	✓				

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะครูดี	หน่วยงาน/ นักวิชาการ							
	คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2552)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552)	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กอง มาตรฐานวิชาชีพครู (2556)	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2559)	Franke et al (2001)	Angelo & Cross (1993)	Adams et al (1994)
19. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์และต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	✓	✓	✓	✓				✓

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าครูดี มีคุณลักษณะเป็นคนที่เอาใจใส่นักเรียนทุกคนและมุ่งมั่นในการทำงานทุ่มเทการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เมื่อศิษย์มาปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและการเรียนมีเมตตา ใส่ใจในประโยชน์สุขและช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละ วางตนให้เป็นคนซื่อสัตย์ และเที่ยงธรรมมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความสำนึกในหน้าที่และการงานรวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรของเด็กและกระตุ้นให้เด็กปรับตัวเข้ากับสังคม ช่วยเหลืองานของโรงเรียน และชุมชน แบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์ มีความเสียสละในด้านเวลา แรงงาน และทรัพย์สิ่งของ อุทิศตนเพื่อการสอน มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจสอน และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด มีความสุจริต ใส่ใจและให้ความรู้ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นประพฤติดนสมควรแก่ฐานะเป็นที่พึง ให้ความปลอดภัยและก่อให้เกิดความอบอุ่นแก่ศิษย์ มีความอดทนต่อการรับฟังและการซักถามของผู้เรียนไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายต่อการตอบคำถามของผู้เรียน ตระหนักรู้ในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการสอน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้และเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับผู้เรียนได้ตลอดเวลา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์ได้มีความประพฤติดีละเว้นอบายมุข ชักจูงศิษย์ไปในทางที่ดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักปฏิรูปสังคม โดยบุกเบิกความคิด รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีวินัยต่อการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน มีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครู คัดคนเก่งระดับหัวกะทิให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียน และเข้าเป็นครู การยกย่องอาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญๆ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงระดับต้นๆเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นเช่น แพทย์ นักกฎหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559: 106)

ไวท์ (Wright 1995: 112) กล่าวว่าการพัฒนาครูมีความสำคัญเพราะเชื่อว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้พัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้องพัฒนาตนเองภายใต้การกำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาดังตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อช่วยครู การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้น มีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

สเลดติน (Seldin 1991: 126) กล่าวว่าการใช้ครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครูที่ผูกติดกับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ครูประถมศึกษาอย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรี และมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครู จิตวิทยาผู้เรียนและวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน และประวัติศาสตร์ พื้นฐานการศึกษาและมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ที่จะเป็นการยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศดังกล่าว เป็นบทเรียนหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์และบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทสังคมไทยต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เป็นผู้นำทางให้เยาวชนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อโลกเปลี่ยนไปเราต้องการ

ให้เยาวชนรุ่นหลังมีลักษณะอย่างไรจุดเริ่มต้นของการถ่ายทอดทางคือครู หากเราต้องการให้เด็กเป็นอย่างไรเราจึงต้องมีการพัฒนาให้ครูเป็นอย่างนั้น การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาอยู่เป็นประจำและต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม

3. รูปแบบการพัฒนาครู

การศึกษาในรูปแบบการพัฒนาครูและผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูมีหลากหลายรูปแบบ สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 30) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่ามีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานและความรู้กับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเลียนเรียนได้ตามความสนใจความต้องการและการปฏิบัติงานของครู 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล 3) การศึกษาดูงานเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู 4) การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้ครูทกระดับมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่พัฒนาตามสาขาวิชา 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู

มณีนภา ชุตติบุตร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง รูปแบบการพัฒนามี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) อบรม 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) การชี้แนะ และ 4) การนิเทศ

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 แบบพัฒนาครูประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงนั้นชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศ ติดตามประเมินผล 6) บุคลากรทุกคนร่วมชื่นชม และ 7) เน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ยึดผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การจัดตั้งเครือข่ายครูและพัฒนาเครือข่ายครูให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การติดตามนิเทศประเมินผลงานโดยการส่งเสริมให้ครูประเมินตนเองและรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

ซัชวาล เจริญบุญ (2553: 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม ได้ใช้ 3 กิจกรรมเป็นรูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อนวัตกรรม การศึกษาดูงานและการประชุมทบทวนความรู้

ไอสันและบอนเวล (Eison; & Bonwell 1993: 6) ได้ทำการวิจัยรูปแบบที่ประสบผลสำเร็จของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบที่ดีที่สุดของการพัฒนาครู เป็นรูปแบบที่มีการสนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการวางแผนด้วยตนเอง มีความสำเร็จตามรูปแบบซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด 2) เข้าใจความสัมพันธ์แนวปฏิบัติของตนเองกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด 3) กำหนดแผนปฏิบัติการของตนเอง 4) ดำเนินการตามแผน 5) ประเมินผลด้วยตนเอง 6) แสดงผลหรือแก้ไขผลการดำเนินงาน และ 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พบว่าครูมีการพัฒนาตนเองหลังจากศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด สมาชิกแต่ละกลุ่มทราบความก้าวหน้าของตนเองผ่านรูปแบบที่ประสบผลสำเร็จเป็นระยะๆ มากกว่ารับทราบทางเอกสาร นอกจากนั้นผลการวิจัยทำให้ทีมพัฒนาครูได้ตระหนักถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง

เบน (Bean 1996: 105) ได้เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการยกระดับคุณภาพครูในโรงเรียน ไว้ดังต่อไปนี้

1. ยกระดับการฝึกอบรมครูก่อนประจำการโดยสถาบันผลิตครู
2. การผลิตและการบรรจุครูจะต้องสะท้อนคุณภาพระหว่างครูในแต่ละรายวิชา ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ / ด้อยประสบการณ์ และครูในชนบท/ครูในเมือง
3. ฝึกอบรมครูประจำการอย่างต่อเนื่อง เท่ากับเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีพให้กับทุกคนที่อยู่ในอาชีพครู ทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนของครูทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
4. ควรมีการพิจารณาสภาพการทำงานของครูในด้านต่างๆ เช่น จำนวนนักเรียนในชั้นเรียน เวลาที่สอนต่อวันและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

พุทนามและบอร์โค (Putnam; & Borko 1997: 87) การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพโดยใช้รูปแบบให้ครูเสนอแนะซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ มีการสะท้อนผลการทำงาน โดยพบว่าครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง การปฏิรูปจะไม่มีวันสำเร็จได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งและเสียสละของครู ในขณะที่โลกภายนอกรุกเข้าเข้ามาในโรงเรียนมากขึ้น บางครั้งครูก็ตกอยู่ในภาวะที่เหมือนกับถูกเรียกร้องมากเกินไป ในการสอนของครูเป็นการปฏิบัติกิจกรรมเดี่ยวของแต่ละคน ซึ่งบางคนก็จะรู้สึกโดดเดี่ยวแก้ปัญหาไม่ว่าหนักหรือเบาอยู่คนเดียวและยังมีความคาดหวังของระบบการศึกษาที่ซ่อนเร้นคำวิพากษ์วิจารณ์ที่มักไม่ค่อยยุติธรรม ฟุ้งเฟ้อมาที่ตัวครู จากการเรียกร้องว่าครูจะต้องเป็นผู้มีความ สามารถเป็นครูมืออาชีพและอุทิศตนต่อภาระหน้าที่อย่างเต็มที่จึงเป็นผลให้ครูต้องมีการรับผิดชอบมากมาย ยิ่งปริมาณการศึกษาขยายเพิ่มขึ้นมาก นักเรียนในแต่ละชั้นมีจำนวนมากขึ้นจนล้นห้อง ขาดงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม โรงเรียนจำนวนหนึ่งขาดแคลนครูบางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชาบรรดาครูจึง

ต้องเผชิญกับความจริงที่ว่า จะไม่สามารถอาศัยสิ่งที่เรียนมาตั้งแต่ต้นได้ไปจนตลอดชีวิต แต่จะต้องแสวงหาความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัยและต้องปรับ-ปรองอยู่เสมอ ดังนั้น จึงควรปฏิรูปคุณภาพของครูให้ได้ก่อน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างได้ผล

เบรย์ (Bray 2003: 120-123) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

- 1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากการต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้ เชื่อว่า ครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุดและสิ่งที่พัฒนานั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)
- 2) การสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต โดยใช้วิธี Peer Coaching, Team Building และ Collaboration Clinical Supervision
- 3) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่า ครูอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัยเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหาและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก
- 4) การฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำภายนอกซึ่งมักพบในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และ
- 5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาเพื่อเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาระหว่างการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือวิธีการวางแผนวงจรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูแสดงด้วยตารางที่ 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู

นักวิชาการ รูปแบบการพัฒนา	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2551)	มณฑลภา ชุตติบุตร (2553)	วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553)	ชัชวาลย์ เจริญบุญ (2554)	Eison & Bonwell (1993)	Bean (1996)	Putnam&Borko (1997)	Bray (2003)	รวม	เลือก
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	✓
2. การนิเทศแบบ คลินิก		✓	✓		✓		✓	✓	5	✓
3. การสร้างระบบพี่ เลี้ยง		✓	✓		✓		✓	✓	5	✓
4. เรียนรู้ด้วยตัวเอง	✓								1	
5. ศึกษาดูงาน	✓								1	
6. ศึกษาต่อ	✓								1	
7. เข้าร่วมกิจกรรม	✓								1	
8. แลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓						✓		2	
9. สืบเสาะค้นหา								✓	1	
10. การชี้แนะ		✓					✓		2	

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยเลือกรูปแบบการพัฒนาครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาครูได้ 3 รูปแบบคือ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง

3.1 การฝึกอบรม

3.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญมากในการบริหารบุคคล เพราะการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาบรรจุเพื่อทำงานนั้นเป็นการสรรหาและคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้อย่างกว้างๆ ดังนั้นเมื่อได้บรรจุบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานแล้วก่อนที่จะมอบหมายงานให้ทำจำเป็นต้องให้การฝึกอบรมเสียก่อน และเมื่อได้เข้ามาทำงานระยะหนึ่งแล้วก็ควรจะได้มีการประเมินผลการทำงานของบุคคลเหล่านั้น หาก

พบว่าผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็ต้องให้มีการอบรมเพื่อปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการจัดแต่งตั้งให้บุคคลใดดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือการที่จะนำเอาเทคโนโลยีหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เข้ามาใช้ก็จะต้องให้การฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ

กู๊ด (Good 1973: 613) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการและไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนได้ฝึกทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

ฮาติวา (Hativa 2000: 111) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในขณะเดียวกันอาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่บุคลากรต้องการ ซึ่งเป็นการพัฒนางานปัจจุบันและในอนาคตด้วย

เมนเกท และคณะ (Menges et al 1996: 85) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ เป็นกรรมวิธีในการที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และการแสดงออก”

แม็คคาฟรีย์ (McCaffrey et al 2004: 66) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เฮฟเฟอแนน (Heffernan 2001: 37) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ได้จัดขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและคุณสมบัติที่ต้องการ และจะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ ในการแข่งขัน ต่อไป

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการทำตามนโยบายที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาที่สั้นและเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคคล

3.1.2 กระบวนการฝึกอบรม

มาตรฐานสากลที่กำหนดแนวทางการฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระบวนการและขั้นตอนในการฝึกอบรม สามารถสรุปได้ดังนี้

เซงเพียวลู (Seng Piew Loo 2010: 79) กล่าวว่ากระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนซึ่ง ได้แก่

1. กำหนดความต้องการฝึกอบรม (Define training needs)
2. ออกแบบและวางแผนฝึกอบรม (Design and planning training)
3. การจัดฝึกอบรม (Providing for training)
4. ประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluate training outcomes)

คาสซิโอ (Cascio 1986: 212-246) กล่าวว่า กระบวนการรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาทั่วไป (General System Model of the Training and Development Process) จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นประเมินความจำเป็น เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียนการสอน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
2. ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อการฝึกอบรม และหลักการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน
3. ขั้นประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตจากการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการจะต้องพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบความรู้ขั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรม ทำกับการฝึกอบรม ประเมินการฝึกอบรม และประเมินการนำความรู้ไปใช้

แนดเลอ (Nadler 1994: 14-15) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้กับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมต่างๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของผู้นำไปจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร (Identify the Need of the Organization)
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance)
3. กำหนดความจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม (Identify Learner Needs)
4. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Determine Objective)
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Build Curriculum)
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Select Instructional Strategies)
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources)
8. ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)

9. ประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม (Evaluation and Feedback)

ชาว (Chang 1995: 15-16) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. กำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) ตัดสินใจว่าจะทำการอบรมอย่างไรจึงจะปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่เกิดจากการฝึกอบรม
2. จัดทำแบบแผนวิธีดำเนินการ (May The Approach) เลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม จากวิธีการที่ดีที่สุดในการสนับสนุนผลการฝึกอบรมตามเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน
3. สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) สร้างเครื่องมือการฝึกอบรมทั้งหมด และส่วนประกอบต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือโสต เครื่องช่วยฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. ประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) ออกแบบการฝึกอบรมที่มั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ
5. คำนวณผลที่วัดได้ (Calculate Measurable Results) ตรวจสอบสภาพการฝึกอบรม ความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรมในการเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ ผลการติดต่อประสานงาน และออกแบบใหม่จากกระบวนการที่จำเป็นต้องใช้
6. ดำเนินตามที่กำหนด (Track Ongoing Follow-Through) ดำเนินการตามเทคนิคอย่างเชื่อมั่นว่าจะช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถนำไปใช้อย่างมั่นใจ ถึงผลกระทบจากการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นอย่างสูงยิ่ง

ซูซีย์ สมิทธีไกร (2550: 29-34) ระบุว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

- 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นการวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 ประการคือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติและการวิเคราะห์บุคคล
- 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม
- 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
- 5 จัดการฝึกอบรม
- 6 ประเมินผลการฝึกอบรม

โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจะเน้นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 195-196) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการฝึกอบรม ดังนี้

1. พิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องการฝึกอบรม
2. เป้าหมายของการฝึกอบรม เป็นการระบุเป้าหมายที่ต้องการได้รับการฝึกอบรม

3. กำหนดเนื้อหาและเนื้อเรื่องที่จะอบรม โดยพิจารณาว่าเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมทั้งการพิจารณาส่วนประกอบเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม

4. กำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม พิจารณาว่าควรใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรมต้องพิจารณาสื่อและเครื่องมือที่จะใช้อบรมด้วยวิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่างๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดใดจึงจะดีที่สุดที่จะช่วยให้เกิดความรู้และเข้าใจได้ง่าย

5. การดำเนินการอบรมเป็นการเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและแนวทางต่างๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาประมวลและสรุปกระบวนการฝึกอบรมแสดงดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ตารางสรุปกระบวนการฝึกอบรม

นักวิชาการ กระบวนการฝึกอบรม	ชูชัย สมศิริโก (2540)	ธงชัย สันติวงษ์ (2539)	Cascio (1989)	Nadler (1994)	Chang (1995)	Seng Piew Loo (2010)
1. การหาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	✓	✓		✓		
3. การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	✓	✓		✓	✓	✓
4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม		✓		✓	✓	
5. การวางแผนการฝึกอบรม	✓				✓	✓
6. การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	✓		✓	✓	✓	✓
8. การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง				✓	✓	

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการฝึกอบรมมีกระบวนการคือ การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม การเลือกเทคนิค

วิธีการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรม

3.2 การนิเทศแบบคลินิก

3.2.1 ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก

การนิเทศแบบคลินิกเป็นกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำงานได้ดีขึ้นและหน้าที่หลักของการนิเทศการสอน คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน การเทศ (Garet et al 2001: 927) กล่าวว่า ครูต้องมีความสามารถที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพและการนิเทศแบบคลินิกในชั้นเรียนเพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีกระบวนการ ไปตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่ง ฮาฟฟิลด์ (Hatfield 1995: 125) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการการสังเกตการสอนภายในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยครูจะมีการวางแผนการสอน การสังเกตการสอนและการประเมินแนวการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันที่จะเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้

โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และ กราเจียวสกี (Goldhammer, Anderson and Krajewski 1980 : 125-127) ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก ว่าเป็นวัฏภาค (Phase) ของการนิเทศการสอน ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยตรง นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนและใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และ ฮานูเชค (Hanushek 2011: 466-479) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกต้องมีลักษณะแบบประชาธิปไตย มากกว่าการใช้อำนาจ และมีลักษณะจุดศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครู

แม็คคาเฟย์และคณะ (McCaffrey et al 2004: 12) ให้ความหมายว่า การนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นกระบวนการสำหรับการสังเกตการสอนภายในห้องเรียน เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน

ทองใบ ทองมาก (2555: 27) ให้ความหมายว่า การนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ที่เน้นกระบวนการอย่างเป็นระบบ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์และการปฏิบัติการสอนจริง

ปราณี สารบาล (2546: 29) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่า เป็นหลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ออกแบบเอาไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถภาพการสอนของครูในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก จะเน้นถึงการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับสังเกตการสอนภายในห้องเรียน อันที่จะได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น บันทึกของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เช่นพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมเรียนของนักเรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่ครูกระทำการสอนอยู่ และมีข้อมูลที่เพิ่มเติมขึ้นมาได้อีก เกี่ยวกับครูและนักเรียนทางด้านการรับรู้ทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้ที่มีความคล่องต้องกันกับเรื่องที่สอนและการสอน

ชรอทคาวสกี เอ็ดวาร์ด (Zlotkowski, Edward, series ed. 2000: 138) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่าหมายถึง การนิเทศที่ต้องมีสัมพันธภาพอย่างจริงจังโดยตรง (Face to Face relationship) ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ซึ่งสัมพันธภาพที่ครูและผู้นิเทศได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา เพื่อให้เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการสร้างจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันอย่างนักวิชาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ทางวิชาชีพการสอนอย่างลึกซึ้งร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ที่กลมกลืนต้องกัน และทั้งสองฝ่ายสามารถที่รักษาเอาไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองที่เพิ่มพูนความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการของการนิเทศ ที่จะนำมาปฏิบัติให้เกิดผลดีที่สุดต่อการปรับปรุงการสอน

เมนเกทและคณะ (Menges et al 1996: 89) ได้ให้คำนิยามของการนิเทศแบบคลินิกว่า หมายถึง การที่ครูและผู้นิเทศได้ ปรีक्षाหารือกัน (Face to Face Encounters) เกี่ยวกับเรื่องที่สอนในชั้นเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

เซลดิน (Seldin 1991: 69) ได้ให้คำนิยามของการนิเทศแบบคลินิกไว้ว่า เป็นการนิเทศที่เน้นถึงการปรับปรุงการสอนโดยผ่านระบบที่เรียกว่า วัฏจักรซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการสอน การสังเกตการสอนและการวิเคราะห์อย่างละเอียดลึกซึ้งที่ฉลาดหลักแหลมของพฤติกรรมการสอนเป็นการให้โอกาสผู้นิเทศและครู ได้ประชุมปรึกษาหารือกันโดยตรงมากกว่าการนิเทศที่เกิดขึ้นหรือกระทำโดยตรงจากผู้นิเทศที่ปราศจากการหารือกันกับครู การนิเทศแบบคลินิกนั้นจะต้องมีลักษณะจุดศูนย์รวมอยู่ที่ตัวครู (Teacher Centered) มากกว่าจุดศูนย์รวมอยู่ที่ตัวผู้นิเทศ (Supervision Centered) บทบาทลีลาของการนิเทศการเรียนการสอนที่จะให้เกิดลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

พัทน์มและบอร์โค (Putnam; & Borko 1997: 83) ได้ให้คำนิยามของการนิเทศแบบคลินิกไว้ว่าเป็นการสอนที่จัดสรรเอาไว้โดยเฉพาะ ที่มีบุคคลอย่างน้อยสองคนที่มีความเกี่ยวข้องและสนใจที่จะปรับปรุงพฤติกรรมการสอนโดยที่บุคคลหนึ่งทำหน้าที่สอน (ตัวครู) ซึ่งพฤติกรรมการสอนของเขานั้นจะถูกนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการสอน จะต้องให้เกิดขึ้นและมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมการสอนชุดเก่าและชุดใหม่ เพื่อที่จะช่วยให้ครูได้ประโยชน์ของประสบการณ์อันนี้ เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอน พัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งลงไปถึงกระบวนการวางแผนการสอน และ การลงมือกระทำการสอนอย่างแท้จริง

น้ำเย็น เหลืองประเสริฐ (2546: 31) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นการที่ใช้ห้องเรียนเกี่ยวกับการนิเทศการสอน จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาตัวครู ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อว่าการสอนนั้นเป็นพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับ ซึ่งสามารถจะควบคุมได้ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศนั้นจะเต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขอบข่ายของคุณค่าของการนิเทศแบบคลินิกนั้นจะรวมถึงการนับถือในการเป็นตัวของตัวเองซึ่งกันและกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ตัวของตัวเอง การเฝ้าหา การวิเคราะห์ การ

พิจารณา การวัดผล และความเชื่อในความสำคัญเกี่ยวกับคุณค่าของมนุษย์ ซึ่งทั้งสองจะมีเอกลักษณ์เป็นตัวของตัวเองในสิ่งที่กล่าวมานี้

สรุปได้ว่าการนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งประกอบด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ด้วยหลักการที่ครูและผู้นิเทศร่วมวางแผนการสอนโดยการพูดคุยปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการวิเคราะห์ข้อมูลการสอน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศแบบคลินิกจะต้องมีการดำเนินการเป็นวัฏจักรซ้ำหลาย ๆ ครั้ง ตลอดทั้งปี และอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

การนิเทศแบบคลินิกเป็นรูปแบบของกระบวนการสังเกตการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยรูปแบบหรือกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของ พาลเมอร์ (Palmer 1997: 62-63) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประชุมและวางแผน (Planning Conference)
2. การสังเกตการสอนในห้องเรียน (Classroom Observation)
3. การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

พีเจนท์ (Pregent 1994: 150-151) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศการนิเทศแบบคลินิกไว้ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ มีดังต่อไปนี้ 1) สร้างสัมพันธภาพคลินิกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) ช่วยครูให้เข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกและขั้นตอนการดำเนินงานพร้อมทั้งเหตุผล 3) ชี้นำให้ครูทราบถึงบทบาทใหม่และพันธกิจของเขาในช่วงการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญยิ่งของการนิเทศแบบคลินิก ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันมีศรัทธาเลื่อมใสจริงใจต่อกัน ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเน้นด้านวิชาชีพมากกว่าเรื่องส่วนตัวเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะผู้ร่วมวิชาชีพ สิ่งที่ผู้นิเทศควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือการสร้างมิตรไมตรีสมานจิตใจกับครูเป็นอันดับแรก ช่วยเหลือให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี เชื่อมมั่นและคิดในทางที่ดีต่อครูและนักเรียน ลดความหวาดกลัวของครูเกี่ยวกับการนิเทศส่งเสริมให้ครูมีอิสระในวิชาชีพ เกิดความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดไมตรีต่อกันได้นั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ในการสร้างแรงจูงใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนร่วมกับครู หลังจากผู้นิเทศสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนของการนิเทศแบบคลินิกแล้ว ครูและผู้นิเทศร่วมกันวางแผนการสอนเกี่ยวกับการเตรียมแผนการเรียนรู้ตั้งแต่กำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนสื่อ และการวัดผลประเมินผลบทเดียวหรือเป็นชุดหรือหน่วยการเรียนรู้ก่อนใช้สอน การร่วมกันเตรียมแผนการ

เรียนรู้ อาจตกลงแบ่งงานกันทำในชั้นเรียน หรือให้กำลังใจและสนับสนุนการทำแผนการเรียนรู้แต่ไม่ควรให้เทคนิคใหม่ ๆ หลากอย่างในเวลาเดียวกันเพราะครูอาจเตรียมตัวหรือทำความเข้าใจไม่ทัน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแนวทางสังเกตการสอน ผู้นิเทศ จะกำหนดจุดมุ่งหมาย และกระบวนการรวมทั้งเทคนิควิธีการสังเกตการสอน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลไว้อย่างชัดเจน หากมีบุคคลอื่นร่วมสังเกตด้วยก็กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ให้ชัดเจนด้วย สำหรับครูจะร่วมกำหนดแนวทางด้วยก็ได้ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับกระบวนการนิเทศมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตการสอน ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตการสอนตามวิธีการที่กำหนดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และสภาพการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในห้องเรียน 2) เพื่อนำข้อมูลของพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เก็บบันทึกและรวบรวมได้นำไปวิเคราะห์สังเคราะห์ และพิจารณาวินิจฉัย หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมเรียนการสอนในโอกาสต่อไป

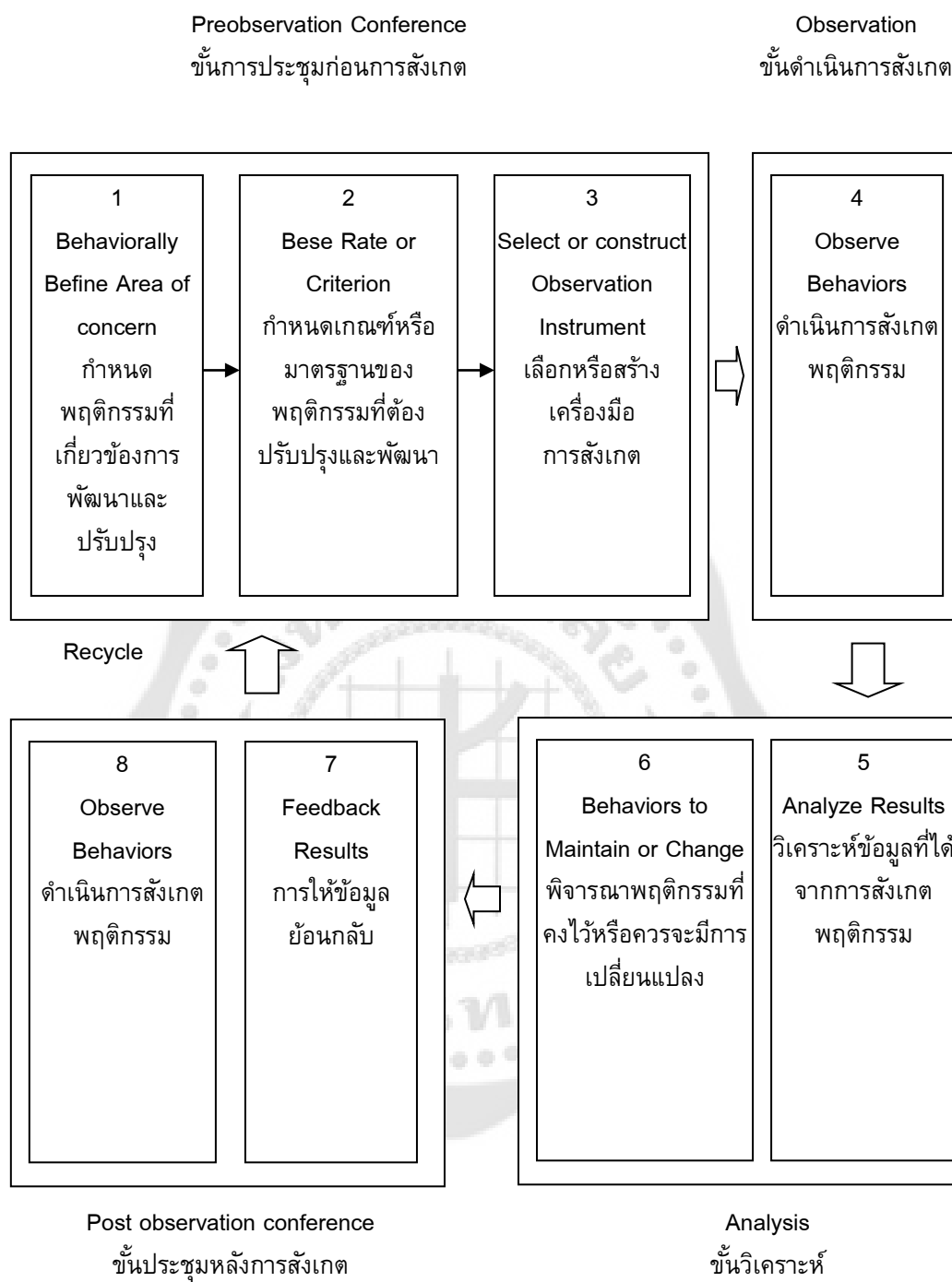
ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ผู้นิเทศกับครูร่วมกันวิเคราะห์หรือแยกกันวิเคราะห์แล้วค่อนนำมาปรึกษาหารือกันก็ได้ การตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกและความต้องการของครู

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดวิธีการประชุมปรึกษาขั้นนี้ หากเป็นระยะเริ่มแรกที่ ผู้นิเทศทำงานร่วมกับครู ผู้นิเทศควรเป็นผู้กำหนดและดำเนินการประชุมปรึกษาหารือเอง แต่หลังจากการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันหลายครั้ง ครูและผู้นิเทศควรจะได้วางแผนร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 7 การประชุมปรึกษา โดยทั่วไปการประชุมปรึกษาในขั้นตอนนี้จะเป็นเรื่องเฉพาะของผู้นิเทศกับครู แต่หากมีความจำเป็นและโอกาสอำนวยผู้ร่วมทีมคนอื่นอาจจะร่วมด้วยก็ได้ บางครั้งการประชุมอาจดำเนินการโดยครูหรือบุคคลอื่นก็ได้และบางครั้งไม่ต้องมีผู้นิเทศร่วมด้วยก็ได้

ขั้นตอนที่ 8 การวางแผนต่อเนื่อง ในจังหวะเหมาะสม ครูร่วมปรึกษาหารือกันอยู่นั้นครูและผู้นิเทศจะร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรียนการสอนโดย ไม่พูดถึงบทเรียนเก่า แต่จะเริ่มต้นร่วมกันวางแผนสำหรับบทเรียนใหม่ ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกจะเริ่มต้นใหม่อีก

เฮฟเฟอแนน (Heffernan 2001: 173) ได้เสนอรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย 4 ตอน มี 8 ขั้น ตอนที่ 1 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1-3 ตอนที่ 2 คือ ขั้นที่ 4 ตอนที่ 3 ประกอบด้วยขั้นที่ 5 – 6 ตอนที่ 4 ประกอบด้วยขั้นที่ 7 – 8 ใน 8 ขั้นนี้ เมื่อประกอบเข้าด้วยกันแล้วเป็นกระบวนการของการนิเทศการสอนที่แต่ละขั้น ในกระบวนการจะมีความต่อเนื่อง เช่นในขั้นที่ 1 ที่ 2 และที่ 3 จะต้องปฏิบัติก่อนขั้นที่ 4 และขั้นที่ 4 ต้องปฏิบัติก่อนขั้นที่ 5 แล้วทำต่อเนื่องกันไปจนครบ 8 ขั้น ผู้นิเทศกับครูต้องร่วมกันไปเกือบทุกขั้น ในบางโอกาส ผู้นิเทศจะทำงานตามลำพัง ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนตามรูปแบบของโบยายและคอฟแลนด์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอนและ 8 ขั้น มีลักษณะดัง แผนภาพที่ 6



ภาพประกอบ 2 กระบวนการนิเทศการสอน

อาร์ชีสันและกอลล์ (Acheson and Gall 1997, อ้างอิงจาก วัชรรา เล่าเรียนดี 2541: 145) มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมและวางแผน (Planning Conference)
2. การสังเกตการสอนในห้องเรียน (Classroom Observation)

3. การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

มอร์ริส โคแกน (Cogan, 1980 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช 2535: 124-152 และสุทธิพร วิจิตรพันธ์ 2549: 22-23) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศการนิเทศแบบคลินิกไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ มีดังนี้ 1) สร้างสัมพันธภาพคลินิกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) ช่วยครูให้เข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกและขั้นตอนการดำเนินงานพร้อมทั้งเหตุผล 3) ชี้แนะให้ครูทราบถึงบทบาทใหม่และพันธกิจของเขาในช่วงการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญยิ่งของการนิเทศแบบคลินิก ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันมีศรัทธาเลื่อมใสจริงใจต่อกัน ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเน้นด้านวิชาชีพมากกว่าเรื่องส่วนตัวเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะผู้ร่วมวิชาชีพ สิ่งที่ผู้นิเทศควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือการสร้างมิตรไมตรีสมานจิตใจกับครูเป็นอันดับแรก ช่วยเหลือให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี เชื่อมมั่นและคิดในทางที่ดีต่อครูและนักเรียน ลดความหวาดกลัวของครูเกี่ยวกับการนิเทศส่งเสริมให้ครูมีอิสระในวิชาชีพ เกิดความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดไมตรีต่อกันได้นั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ในการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนร่วมกับครู หลังจากผู้นิเทศสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนของการนิเทศแบบคลินิกแล้ว ครูและผู้นิเทศร่วมกันวางแผนการสอนเกี่ยวกับการเตรียมแผนการเรียนรู้ตั้งแต่กำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และการวัดผลประเมินผลบทเดียวหรือเป็นชุดหรือหน่วยการเรียนรู้ก่อนใช้สอน การร่วมกันเตรียมแผนการเรียนรู้ อาจตกลงแบ่งงานกันทำในชั้นเรียน หรือให้กำลังใจและสนับสนุนการทำแผนการเรียนรู้แต่ไม่ควรให้เทคนิคใหม่ ๆ หลากอย่างในเวลาเดียวกันเพราะครูอาจเตรียมตัวหรือทำความเข้าใจไม่ทัน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแนวทางสังเกตการสอน ผู้นิเทศ จะกำหนดจุดมุ่งหมาย และกระบวนการรวมทั้งเทคนิควิธีการสังเกตการสอน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลไว้อย่างชัดเจน หากมีบุคคลอื่นร่วมสังเกตด้วยก็กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ให้ชัดเจนด้วย สำหรับครูจะร่วมกำหนดแนวทางด้วยก็ได้ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับกระบวนการนิเทศมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตการสอน ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตการสอนตามวิธีการที่กำหนดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และสภาพการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในห้องเรียน 2) เพื่อนำข้อมูลของพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เก็บบันทึกและรวบรวมได้นำไปวิเคราะห์สังเคราะห์ และพิจารณาวินิจฉัย หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการเรียนการสอนในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ผู้นิเทศกับครูร่วมกันวิเคราะห์หรือยกกันวิเคราะห์แล้วค่อนนามาปรึกษาหารือกันก็ได้ การตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกและความต้องการของครู

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดวิธีการประชุมปรึกษาขั้นนี้ หากเป็นระยะเริ่มแรกที่ ผู้นิเทศทำงานร่วมกับครู ผู้นิเทศควรเป็นผู้กำหนดและดำเนินการประชุมปรึกษาหารือเอง แต่หลังจากการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันหลายครั้ง ครูและผู้นิเทศควรจะได้วางแผนร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 7 การประชุมปรึกษา โดยทั่วไปการประชุมปรึกษาในขั้นตอนนี้จะเป็นเรื่องเฉพาะของผู้นิเทศกับครู แต่หากมีความจำเป็นและโอกาสอำนวยผู้ร่วมที่คนอื่นอาจจะร่วมด้วยก็ได้ บางครั้งการประชุมอาจดำเนินการโดยครูหรือบุคคลอื่นก็ได้และบางครั้งไม่ต้องมีผู้นิเทศร่วมด้วยก็ได้

ขั้นตอนที่ 8 การวางแผนต่อเนื่อง ในจังหวะเหมาะสม ครูร่วมปรึกษาหารือกันอยู่นั้น ครูและผู้นิเทศจะร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนโดยไม่พูดถึงบทเรียนเก่า แต่จะเริ่มต้นร่วมกันวางแผนสำหรับบทเรียนใหม่ ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกจะเริ่มต้นใหม่อีก

โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969 อ้างอิงจาก นิพนธ์ ไทยพานิช 2535: 160-162) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นลำดับที่มีความต่อเนื่อง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชุมปรึกษาหารือกับผู้สอน (preconference with teacher) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับผู้สอน

จุดประสงค์

1. เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจและรายละเอียดในการวางแผนการสอนของผู้สอน

2. สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต 2) จุดเน้นของการสังเกต 3) วิธีการและแบบฟอร์มที่จะใช้ในการสังเกต 4) เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต 5) เวลาที่จะประชุมหลังจากการสังเกต ซึ่งรายละเอียดในประเด็นต่างๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินการก่อนการสังเกตจริง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้สอนได้มีความเข้าใจชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน (observation of classroom) เป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรม

จุดประสงค์ของการสังเกตเพื่อจะได้บันทึกข้อมูลซึ่งจะเป็นกระจกสะท้อนการพูด และการกระทำของผู้สอนในระหว่างกระบวนการสอน การสังเกตต้องมีเครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (systemic observation) ซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถสังเกตและรวบรวมพฤติกรรมกรรมการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างทั่วถึง เพื่อนำไปวิเคราะห์ร่วมกับผู้สอนได้

ลักษณะของเครื่องมือสังเกตการณ์สอน (นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ข: 144-150) ประกอบด้วย

1. เครื่องมือสังเกตการณ์สอนที่ครูและผู้นิเทศร่วมกันสร้างขึ้นมาใช้ โดยได้จัดสร้างเอาไว้ล่วงหน้า มีความสอดคล้องกับความต้องการของครู มีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมการสอนที่ครูต้องการแก้ไข สอดคล้องกับปัญหา ความกังวลที่ครูเผชิญอยู่ เครื่องมือนี้นิยมใช้เทคนิคการนิเทศการสอนเชิงเน้นวัตถุประสงค์ (goal oriented supervision)

2. เครื่องมือมาตรฐาน (standardize instruments) ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากผลานของการวิจัย เช่น Classroom Observation Code Digest โดย Cornell, Lindvall and Saupe

3. เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (hand recording) เป็นกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยเขียนหรือบันทึกสิ่งที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนให้เห็นภาพของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สังเกต ซึ่งสามารถจำแนกเครื่องมือได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1 แบบจดบันทึกอิสระ (แบบบรรยาย) เป็นวิธีการจดบันทึกลงในกระดาษเปล่าที่ไม่มีหัวข้อใดๆ ทั้งสิ้น ข้อดี คือ ง่ายและสะดวก เนื่องจากไม่มีกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับในการสังเกต แต่ไม่มีความแม่นยำ ขาดจุดประสงค์ที่ชัดเจนในการสังเกตแต่ละครั้ง ทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นในการสังเกตของผู้สังเกตการณ์สอน

3.2 การจดบันทึกแบบมีโครงสร้าง (แบบบรรยายที่ไม่มีโครงสร้าง) เป็นวิธีการจดบันทึกที่มีหัวข้อกำหนดนำเอาไว้ เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์สอน ได้บันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้หัวข้อนั้นๆ แต่ขาดความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ได้ จากปัญหาที่เกิดจากทัศนคติและความรู้สึก ค่านิยมส่วนตัวของผู้นิเทศ

3.3 แบบจดบันทึกที่มีระบบเชิงวิเคราะห์ วิธีการจดบันทึกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer note-taking procedure) เป็นการสังเกตการณ์เรียนการสอนในชั้นเรียน โดยบันทึกพฤติกรรมที่เป็นคำพูด (verbal behavior) และพฤติกรรมที่เป็นท่าทาง (nonverbal behavior) ที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้มากที่สุด ไม่ใช้ความคิดเห็นของผู้สังเกต จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแยกหัวข้อและแบบของพฤติกรรม

3.4 เครื่องมือสังเกตการณ์สอนอย่างเป็นระบบ (systemic observation) จำแนกได้เป็น 3 ระบบ คือ

3.4.1 ระบบพฤติกรรมบ่งชี้ (sign system)

3.4.2 ระบบพฤติกรรมมิติเดียว ที่จำแนกประเภทเป็นรายการพฤติกรรมย่อย (category system) เช่น พฤติกรรมการถามคำถาม, พฤติกรรมการใช้คำพูดสื่อสาร

3.4.3 ระบบการบันทึกพฤติกรรมพร้อมกันสองพฤติกรรมหรือมากกว่า (multiple coding system) เนื้อหาในเครื่องมือสังเกตพฤติกรรมบ่งชี้ จะประกอบด้วยเนื้อหาของพฤติกรรมที่ต้องสังเกตในพฤติกรรมหลายๆ ด้าน

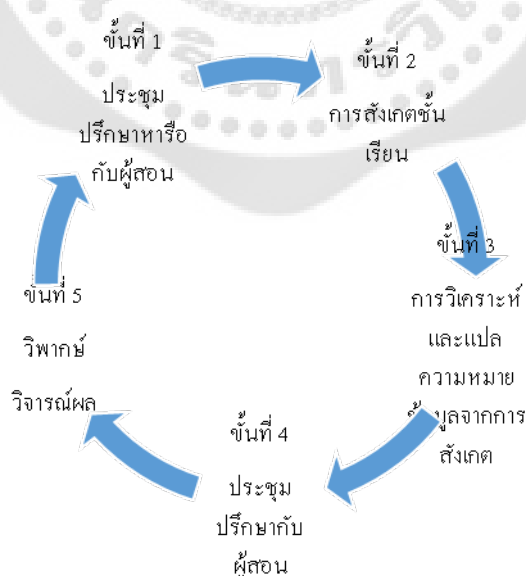
3.5 การใช้เครื่องบันทึกภาพ บันทึกเสียง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต (analyzing and interpreting observation and determining conference approach) เป็นการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ที่ได้มาจากการสังเกตการสอน โดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ของข้อมูลในเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต (post conference with teacher)

จุดประสงค์ของการประชุมปรึกษา คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์จากการสังเกต และนำข้อมูลไปวางแผนในการพัฒนาการสอน ประชุมในขั้นนี้จะสิ้นสุดลงก็ต่อเมื่อมีการวางแผนในการพัฒนาโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 (critique of previous four steps) เป็นการใช้เวลาสำหรับการทบทวนรูปแบบและกระบวนการจากการประชุมครั้งแรกก่อนที่จะมีสังเกตไปจนถึงการประชุมหลังจากการสังเกต ในความพึงพอใจและต้องการแก้ไขจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำหลังจากการสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้าย ประมาณ 2-3 วัน อาจประชุมโดยไม่เป็นทางการแต่มีการอภิปรายอย่างสั้นๆ ได้ใจความ มีการถามคำถาม เช่น คุณค่าอะไรที่เราได้จากการทำ งานใดบ้างที่มีคุณค่าเพียงเล็กน้อย ข้อเสนอแนะที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้สอนแก่ผู้นิเทศจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงว่าอะไรที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสิ่งใดที่ต้องมีการทบทวน หรือเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการร่วมงานกับผู้สอนในโอกาสต่อไป ซึ่งขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพประกอบ 3 วงจรของกระบวนการนิเทศของแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์

(Goldhammer, 1969 อ้างอิงจาก นิพนธ์ ไทยพานิช 2535: 160-162)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาประมวลและสรุปกระบวนการในการนิเทศแบบคลินิกแสดงด้วยตารางที่ 5

ตาราง 5 ตารางสรุปกระบวนการนิเทศแบบคลินิก

นักวิชาการ	Goldhammer, 1969	Pregent (1994)	Acheson and Gall(1997)	Palmer (1997)	Heffernan (2001)	มอริส โดแกน (1980)
กระบวนการนิเทศแบบคลินิก						
1. มีการวางแผนการสอน ร่วมกันระหว่างผู้ นิเทศกับครูผู้สอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของ นักเรียนในห้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการ สอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนใน ห้องเรียน	✓	✓			✓	✓
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การ ปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่าการนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกมีกระบวนการคือ การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศการสอน การสังเกตการสอนของครู การวิเคราะห์การปฏิบัติการสอนจริงของครู และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน

3.3 การสร้างระบบพี่เลี้ยง

3.3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการสร้างระบบพี่เลี้ยง

คำว่าพี่เลี้ยง (mentor) มีจุดเริ่มต้นมาจากเทพนิยายกรีก ประมาณ 2600 ปีที่ผ่านมา จากเรื่อง Homer's Odyssey เมื่อกษัตริย์นักรบที่มีชื่อเสียงโอดิซัส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามโทรจัน (Trojans war) และเขาต้องจากบ้านไปหลายปี เขาจึงเลือกเพื่อนที่ไว้ใจ มีความเฉลียวฉลาดให้เป็นบิดา ครู ผู้ปกป้อง ผู้ชี้แนะ และเป็นผู้ฝึกหัด พระโอรสที่ชื่อว่าเทเลมาคัส (telemachus) ผู้ซึ่งจะเป็นกษัตริย์แห่ง ไอทาคา (Ithaca) ในอนาคตคนต่อไป ตั้งแต่นั้นมาคำว่าพี่เลี้ยง (mentor) จึงได้ถูกนำไปใช้ในหลายๆ วงการ เช่น วงการด้านธุรกิจและการศึกษา ซึ่งภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า mentor แทนบุคคลผู้ซึ่งสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา และในความหมายของผู้รับการดูแล จะใช้คำว่า mentee หรือ protégé ส่วนคำว่า mentoring ใช้แทนกระบวนการต่างๆ ในการสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา (Sands, Parson and Duane, 1991; Wunsch, 1994; Hayes, 2005; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

ในปี ค.ศ.1970 สหรัฐอเมริกาได้นำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการสอนงานแก่บุคลากรในหน่วยงานของรัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และต่อมาได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยนำมาใช้ในการสอนงานทางธุรกิจ อุตสาหกรรม วิชาชีพทางการศึกษา วิชาชีพทางการแพทย์ (Wunsch, 1994)

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือกับผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง ผู้ที่เป็น Mentee เป็นได้ทั้งครูใหม่หรือครูที่ปฏิบัติงานมาก่อน โดยเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดย Mentor จะเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสได้เติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงาน (คณะศึกษาศาสตร์, 2556: 3)

เทคนิคที่ควรนำมาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รวบรวมไว้ 7 เทคนิคดังต่อไปนี้ (Hativa, 2000: 37-39)

1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
2. มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)
3. การสอนงาน (Coaching)
4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
5. แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (Portfolio)
6. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Center)

7. การเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย (Computer Assisted Learning and Teaching)

การสอนงานเป็นการฝึกฝนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้ฝึกจะชี้แนวทางและสอนแนะวิธีให้อย่างต่อเนื่อง นอกจากการสอนแนะแล้ว ผู้ฝึกจะช่วยให้ได้วิเคราะห์ว่าตนเองจะปฏิบัติได้ดีที่สุดในสภาวะแวดล้อมอย่างไร และถ้าจะทำให้ได้ดีที่สุดอย่างนั้นทุกครั้ง จะมีอะไรเป็นอุปสรรคบ้าง เพื่อหาทางขจัดให้หมดไป (คณะศึกษาศาสตร์, 2556: 16) จะช่วยให้ผู้ถูกสอนสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ตระหนักว่ากำลังทำงานอะไรอยู่และมีวิธีทำอย่างไร เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ขณะเดียวกันผู้สอนงานจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นซึ่งผู้สอนยังขาดอยู่ (Frykholm, 1998: 308) การสอนงานที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สอนและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของผู้ถูกสอนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการสอนงานด้วยเช่น ความชัดเจนในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ถ้าการสอนมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยสนทนาระหว่างการสอนงานจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับกันอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Greeno et al, 1996: 85)

การสร้างระบบพี่เลี้ยง จะเกิดประโยชน์ต่อครู ดังต่อไปนี้ (Fink, 2003: 44)

1. เข้าใจขอบเขต เป้าหมายของงานและความต้องการที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานคาดหวัง
 2. ได้รับรู้ถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การกิจที่จะทำในปัจจุบันและต้องการที่จะทำต่อไปในอนาคต
 3. ได้รับรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 4. มีโอกาสรู้จักแข็ง จุดอ่อนของตนเอง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 5. รู้จักวางแผน ลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงาน รับรู้เทคนิควิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด
 6. สร้างขวัญ กำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานเพียงผู้เดียว
 7. เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูปรับปรุงตนเอง สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ
 8. ส่งเสริมให้ครูมีคุณค่า (Value) ในการปฏิบัติมากขึ้น เนื่องจากการสอนที่ถูกต้องตามความต้องการของครู จะช่วยตอบสนองให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง
- ไนท์ จิม (Knight Jim ,2009: 136) การสร้างระบบพี่เลี้ยง จะเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวังที่ต้องการ

2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้ครูมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย การทำงาน กลยุทธ์ ขั้นตอน วิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอนงานมีความแตกต่างกันที่จุดเน้นในเป้าหมายของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยตรง

3. สร้างกลุ่มครูที่มีความสามารถ ศักยภาพ ได้เร็วกว่าปกติ

4. จูงใจครูที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

5. กระตุ้นให้ครูสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทนายมากขึ้น

6. สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ ๆ หรือความคิดเห็นนอกกรอบมากขึ้น

ไอสันและบอนเวล (Eison; & Bonwell ,1993: 154) กล่าวว่า การสอนงานจะเกิดขึ้นได้ ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลา ความพร้อม ได้แก่

1. เรื่องเวลา ควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบและมีเหตุผล

2. อารมณ์ ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะถ่ายทอดข้อมูล

3. สุขภาพร่างกาย เพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจ / ความคิด

4. ข้อมูล เกี่ยวกับ เนื้อหา / ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ

5. สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต

6. อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์ / เครื่องมือว่าสามารถใช้การ / ทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการศึกษา

7. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูด้วยว่า จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ หรือทำให้รู้ว่าถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อไหร่เอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและได้ผล

8. ความพร้อมของผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนงาน ย่อมมีส่วนผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การสอนงานของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า Mentoring หรือ การเป็นพี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ การสอนงานนั้นครูที่เป็นหัวหน้าจะสอนงานครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้น ในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้น ผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee แต่อาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ หากช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ ผู้เป็น Mentor มี

อิสระที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา Mentee องค์กรส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ผู้ที่เป็น Mentor จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ไม่ใช่หัวหน้าโดยตรง ทั้งนี้คุณสมบัติหลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดี สามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้

3.3.2 ความหมายของการสร้างระบบพี่เลี้ยง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง ดังนี้

บอตัน (Bolton, 1980 cited in Sands, Parson and Duane, 1991: 176) ระบุว่าพี่เลี้ยง (mentor) ที่อยู่ในรูปของคำว่าแบบอย่าง (role model) ว่าหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งแสดงหรือสาธิตวิธีการทำงาน ในที่นี้คำว่าพี่เลี้ยง คือ ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ตัวแบบ คือ ผู้แสดง เช่นเดียวกับผู้ชี้แนะ (guide) ผู้ติว (tutor) หรือ ผู้สอนแนะ (coach) และเป็นคนที่เชื่อถือได้ (confidant)

โร (Reohr, 1981) ให้ความหมายที่แสดงถึงความแตกต่างของคำว่าพี่เลี้ยงกับเพื่อนร่วมงาน (colleague) ว่าพี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลผู้ที่มีสังคมและสถานภาพมากกว่าผู้รับการดูแล ส่วนคำว่าเพื่อนร่วมงานจะเป็นบุคคลที่มีสถานภาพที่เท่าเทียมกัน

สไปเซอร์ (Speizer, 1981 cited in Sands, Parson and Duane, 1991: 176) ระบุว่าคำว่าพี่เลี้ยง (mentor) ว่าหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งให้การชี้แนะด้านอาชีพแก่วัยรุ่นสาวที่ประกอบอาชีพนั้นๆ

ดาเนียล (Daniel, 1998) ระบุว่าพี่เลี้ยงเป็นผู้จัดการระดับอาวุโสอย่างน้อยสูงกว่า 2 ระดับจากผู้รับการดูแล มีประสบการณ์กว้างขวางและมีความสามารถในการมอบหมายงานที่จะช่วยพัฒนาผู้รับการดูแล

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-cooper;&Palmer,2000:189) ให้ความหมายคำว่า พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาในด้านส่วนตัว ด้านอาชีพ มีสัมพันธภาพที่ต่อเนื่อง และชี้แนะผู้รับการดูแลผ่านองค์การ สังคมและเครือข่าย

วัลลภ สุระกำพลธร (2548: 156) ให้ความหมายของคำว่า พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ที่อุทิศตนเอง เพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงจะดูแลให้บุคคลนั้นมีพัฒนาการที่ดีจนประสบความสำเร็จในงานที่ดำเนินการอยู่จนรวมถึงความสำเร็จในวิชาชีพ

สมชาย วงศ์วิเศษ (2548: 17-18) ให้ความหมายของคำว่าพี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นส่วนตัวมากกว่า ซึ่งจะมุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพังและประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้

มอร์ตัน คูเปอร์ (Morton-Cooper, 2000) ได้ให้อภิธานศัพท์เกี่ยวกับบทบาทของผู้ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า mentor คือ ผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรได้พัฒนา มีความสัมพันธ์ลักษณะพลวัต (dynamics) มีความผูกพันกัน ช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพ ผ่านเครือข่ายทางอาชีพตามความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ที่มีความหมายแบบกว้างนั้น เป็นการพัฒนาบุคลากรที่เน้นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (one-to-one relationship) หรือเป็นกลุ่มย่อย โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์ เรียกว่า พี่เลี้ยง (mentor) ดำเนินการพัฒนาผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เรียกว่า mentee (ผู้รับการฝึกจากพี่เลี้ยง) หรือ protégé (ผู้รับการปกป้อง) โดยได้รับพัฒนาทั้งทางด้านวิชาชีพและเรื่องส่วนบุคคล ในวงการศึกษานิเทศศาสตร์การใช้การเป็นพี่เลี้ยงได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการฝึก เช่น ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือผู้บริหาร ครูที่มีประสบการณ์กับครูที่เข้ามาใหม่ นักเรียนเก่งกับนักเรียนอ่อน เมื่อเน้นไปที่การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นหลัก ระบบพี่เลี้ยงถือเป็นกิจกรรมการนิเทศแบบหนึ่ง

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2557: 32-33) ระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) หมายถึง กระบวนการที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในเรื่องทั่ว ๆ ไป และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน โดยทั่ว ๆ ไป เมื่อบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานใหม่ในที่ใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องการข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบริษัทเองก็ต้องการให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับที่ทำงานได้ดี ประพฤติตามแนวปฏิบัติและธรรมเนียมของบริษัท เกิดความรู้สึกที่ดี สามีคิ อ่อน และรักบริษัท การทำงานมีประสิทธิภาพ บริษัทเติบโตรวดเร็ว โครงการฝึกอบรมให้พนักงานเก่าเป็นพี่เลี้ยงให้พนักงานใหม่จะช่วยให้สามารถสนองความต้องการนี้ได้

สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ (2550: 7) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง คือ การให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน ซึ่งเรียกกันว่าพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง ผู้ที่เป็นผู้ได้รับการดูแล (Mentee) เป็นได้ทั้งพนักงานใหม่ และพนักงานเดิมที่อาจจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ก็ได้ ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้พนักงานที่มีความสามารถเป็นแกนขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเติบโตในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว โดยมีพี่เลี้ยงเป็นผู้สอนงาน ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ ให้มีโอกาสดำเนินการ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงาน

วรรณวรางค์ ทักษิณีย์ (2553: 45-49) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจงานมากกว่า ไปยังพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ระบบพี่เลี้ยงอาจจะถือเป็นการฝึกงานรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงสนับสนุนและให้

กำลังใจในระบบพี่เลี้ยง อาจจะมีการนำประเด็นที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาปรึกษาหารือกันได้ด้วย พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงก็จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากกว่า โดยพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างาน แต่อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่า และประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ได้ โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลาค่อนข้างนาน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคย ความสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงยังเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อยู่ในความดูแลเมื่อมีปัญหา หรือเกิดความสับสน และที่สำคัญพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรม และการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ของระบบพี่เลี้ยงนั้นมีเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

เนลสัน และ ควิก (Nelson; &Quick.2006: 577) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง หมายความว่า กระบวนการที่องค์กรจัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า พี่เลี้ยง (Mentor) และเรียกบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาว่า Mentee โดยมีบทบาทของระบบพี่เลี้ยงจะประกอบด้วยบทบาทการฝึกอบรม (Coaching) การให้คำปรึกษา (Counseling) และการสนับสนุน (Sponsoring) พี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะครูฝึก (ผู้สอนงาน) เป็นผู้พัฒนาทักษะของบุคลากรใหม่ เป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว พี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา (Counselors) เป็นผู้ช่วยแนะและช่วยให้บุคลากรใหม่มีความมั่นใจในตนเองให้สูงขึ้น และพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรใหม่สามารถผ่านการประเมินผลได้ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้มีโอกาสได้รับการเพิ่มเงินเดือน

สรุปได้ว่าพี่เลี้ยงหมายถึง บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาผู้รับการดูแลด้านส่วนตน ด้านอาชีพ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความน่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่ดีที่ตนเองเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ทำหน้าที่เป็นเป็นที่ปรึกษา แนะนำในเรื่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือให้กำลังใจ มุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพัง ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้และมีพัฒนาการที่ดีจนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

ส่วนระบบพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงาน โดยการแต่งตั้งบุคคลหรือพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว เรื่องการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในองค์กรแก่ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่า หรือผู้ที่ได้รับการดูแล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ที่ได้รับการดูแล และตัวพี่เลี้ยงเอง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

3.3.3 กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ฮอปคิน ทอมป์สัน (Hopkins-Thompson ,2000) ให้ข้อคิดในการเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงหรือการชี้แนะอย่างเป็นทางการว่า ควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบ พิจารณาความต้องการขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โปรแกรมควรได้รับความเห็นชอบจากองค์กร การวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน การกำหนดเส้นทางในการพัฒนา

วันซ์ (Wunsch, 1994: 27-34) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงภายใต้ความจำเป็นเป้าหมายของสถาบันค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงควรจะเชื่อมโยงไปยังกิจกรรมและการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ของระบบพี่เลี้ยง

2. การคัดเลือกการจับคู่การฝึกอบรมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

- 2.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยง (choosing a mentor) การคัดเลือกพี่เลี้ยงควรจะระมัดระวังในการพิจารณาไม่ใช่อาจารย์ทุกคนที่จะสามารถเป็นพี่เลี้ยงได้ การตลาดในคุณสมบัติของพี่เลี้ยงจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการประสบความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงควรเป็นอาสาสมัคร เป็นผู้มีระดับตำแหน่งสูงกว่าผู้รับการดูแล (mentee) มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน อาจารย์ในระดับพี่เลี้ยงจะต้องมีความเต็มใจที่จะรับฟัง และสนับสนุนมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เช่น เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจการมองโลกในแง่บวกเทคนิคการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการใช้แรงเสริมทางบวกพี่เลี้ยงจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้รับการดูแลหาประสบการณ์ที่ทำทนายให้เป็นที่ปรึกษาและผู้นำสิ่งที่ทำทนายนอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างเช่นเรื่องของเวลาในการพบปะระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะต้องมีพันธสัญญาด้วยกันการจับคู่ที่ไม่สามารถพบปะซึ่งกันและกันได้อย่างสม่ำเสมอภายใต้ของการมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะไม่สามารถทำให้เกิดกระบวนการหรือความรู้สึกพึงพอใจกับพี่เลี้ยง

- 2.2 การจับคู่ (matching) สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลเป็นหัวใจสำคัญของการสนับสนุนกระบวนการ ดังนั้นในการจับคู่ควรเปิดโอกาสให้พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลมีอิสระในการจับคู่ และจากการทำโครงการ เรื่องระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยแบบผสม (Comprehensive University) ระหว่างปี 1985- 1986 ซึ่งประเภทของระบบพี่เลี้ยงเป็นแบบประเพณีนิยมผลการศึกษาพบว่าพี่เลี้ยงจะต้องมีอายุมากกว่าผู้รับการดูแลอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไปและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ในการจับคู่แบบประเพณีนิยมการจับคู่บ่อยครั้งที่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะเป็นเพื่อนกันมาก่อนเมื่อมีการจับคู่ผู้รับการดูแลจะเปลี่ยนสถานะทันทีจากความเสมอเท่าเทียมกันเป็นความไม่เท่าเทียมกันการแสดงพฤติกรรมจะมีขอบเขตและในขณะเดียวกันจะมีการตั้งรับร่วมด้วยโดยเฉพาะเมื่อต้องได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยงซึ่งเป็นความกดดันจะทำให้งานล่าช้าดังนั้นการจับคู่ซึ่งพี่เลี้ยงเคยเป็นเพื่อนมาก่อนกับผู้รับการดูแลเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าเป็นความกลัวที่ทำให้เกิดความยุ่งยากใจของพี่เลี้ยงทุกคนส่วนประเด็นในการจับคู่ควรมาจากแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกนั้น

นักวิชาการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันคือการจับคู่ในครั้งจะมาจากการทำงานในแผนกเดียวกัน แต่มีความคิดเห็นที่ว่าพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องถูกจับคู่กับผู้รับการดูแลที่มาจากแผนกเดียวกันเพราะถ้าหากเป็นแผนกเดียวกันอาจจะไม่มีคำถามใหม่ๆเกิดขึ้นและสิ่งที่ควรระวังก็คืออาจจะเกิดความล้มเหลวในการเปิดเผยตัวตนทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการต่อต้านอยู่ภายในและบ่อยครั้งอาจารย์จะมีการพบปะกับอาจารย์ในวิทยาเขตอื่นอยู่แล้วดังนั้นจึงสามารถจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลต่างแผนกได้ นอกจากนี้การจับคู่ควรคำนึงถึงเชื้อชาติศาสนาและเพศซึ่งการจับคู่ในระบบพี่เลี้ยงควรเป็นเพศเดียวกัน

2.3 การฝึกอบรม (training) พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลสำหรับการฝึกอบรมพี่เลี้ยงในวงการศึกษา ระบุว่าพี่เลี้ยงควรมีความรู้ในสาขาวิชาและส่วนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งนี้ พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลจะต้องรู้เป้าหมายเต็มใจที่จะหาเอกลักษณ์และทำให้เกิดความชัดเจนในช่วงระหว่างของกระบวนการที่เลี้ยงพวกเขาจำเป็นต้องมีความตระหนักถึงความคาดหวังในความเป็นจริงว่าอะไรที่พี่เลี้ยงสามารถทำได้หรือทำไม่ได้ส่วนการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในบริษัทขององค์กรธุรกิจสิ่งที่สำคัญที่สุดของขั้นตอนนี้คือพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มีต่อตัวบุคคลและบริษัทและการถูกคาดหวังต่อตัวพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลการฝึกอบรมพี่เลี้ยงจะเป็นแรงกระตุ้นและช่วยให้พี่เลี้ยงรับรู้ว่าเขาสามารถพัฒนาผู้รับการดูแลได้โดยวิธีการอย่างไรซึ่งการฝึกอบรมของสหราชอาณาจักรในภาคตะวันตกของยุโรปจะใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อย 1- 2 วันมีจุดเน้นที่การสร้างตระหนักในบทบาทและเพิ่มภาษาของพี่เลี้ยงซึ่งการฝึกอบรมจะใช้วิธีการประชุมระดมสมองการแสดงบทบาทสมมติการเรียนรู้จาก E-learning และมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อที่จะช่วยพัฒนาทักษะของพี่เลี้ยงซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พี่เลี้ยงมีเครือข่ายกับผู้จัดการคนอื่นๆผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในระบบพี่เลี้ยงส่วนการฝึกอบรมผู้รับการดูแลพวกเขาจะต้องเข้าใจความคาดหวังขององค์กรจากการเข้าโปรแกรมรู้ว่าอะไรเป็นความสามารถที่สามารถปฏิบัติได้จริงอะไรคือสิ่งที่ถูกคาดหวังจากพี่เลี้ยงและอะไรคือสิ่งที่พวกเขาสามารถปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีได้ผลลัพธ์ทางบวก

3. การหาทรัพยากรสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงในสถาบันการศึกษาควรมีการสนับสนุนโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงเช่นทรัพยากรด้านบุคคลที่มีเวลาเพียงพอในการวางแผนงานการติดตามกิจกรรมการคัดเลือกและฝึกอบรมพี่เลี้ยงการคัดเลือกผู้รับการดูแลการพัฒนาเครือข่ายพี่เลี้ยงควรมีข้อตกลงที่ชัดเจนในสิ่งที่พวกเขาคาดหวังและเวลาที่จะปฏิบัติการมีแหล่งความรู้และสถานที่ที่สามารถพบปะหรือทำกิจกรรมและมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับการวางแผนโปรแกรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากระบบพี่เลี้ยงโดยประเมินจากการวิเคราะห์เพื่อสืบหาสาเหตุ (Ex post facto designs) เช่นการรายงานตนเองในการสัมภาษณ์หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมหรือข้อมูลการประเมินจากการสอบถามความพึงพอใจก่อนและหลังการเข้าร่วมรายการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมจากระบบพี่เลี้ยง

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ได้เสนอกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการดังนี้

1. การออกแบบ(design programme)
 2. การคัดเลือกพี่เลี้ยง (mentor selection) สิ่งสำคัญคือความสามารถที่มีคุณภาพ คุณลักษณะและทักษะของพี่เลี้ยงผู้พัฒนาโปรแกรมนักศึกษาผู้บริหารและผู้จัดการควรมีความชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เฉพาะในบริบทนั้นๆ เพื่อให้พวกเขาจะได้ทราบว่าต้องการอะไรจากพี่เลี้ยงในการให้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการเลือกกลุ่มที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมของโปรแกรมการให้คำจำกัดความของคุณลักษณะต่างๆและความสามารถของพี่เลี้ยงจะช่วยให้การวางแผนการปฏิบัติประสบความสำเร็จได้
 3. การจัดกลุ่มรายชื่อพี่เลี้ยง (set up mentor pool) เป็นการจัดรายชื่อของกลุ่มคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความสามารถและประสบการณ์ซึ่งตามหลักการการจัดกลุ่มควรจะเป็นอาสาสมัครผู้มีประสบการณ์หรือคุณสมบัติตามเกณฑ์และผู้ซึ่งได้รับการเตรียมตัวที่จะเข้าสู่โปรแกรมการกำหนดเกณฑ์ระบุพี่เลี้ยงนั้นมีหลายรูปแบบเช่นบางโปรแกรมโดยใช้เทคนิคการตลาดเชิญเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครและคัดเลือกพี่เลี้ยงที่คาดหวังได้
 4. การเตรียมและสนับสนุนพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล
 5. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (mentor – mentee matching) ควรมีความเหมาะสมและการมีเวลาในการพบปะซึ่งการจับคู่ที่ดีควรมีลักษณะที่เคารพซึ่งกันและกันไม่มีการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของพี่เลี้ยงเพื่อที่ตนจะได้รับการแต่งตั้งก่อนคู่แข่งนอกจากนี้การจับคู่ควรมีลักษณะความชอบที่เข้ากันได้ทั้งสองฝ่ายมีความทุ่มเทกระตือรือร้นที่จะลงทุนทั้งเวลาและแรงงานในการสานสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกัน
 6. การสนับสนุนพี่เลี้ยง (supporting the mentor) ทั้งนี้เพราะพี่เลี้ยงควรสามารถที่จะติดต่อกับคนอื่นๆและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ท้าทายที่เกิดขึ้น
 7. การประเมินผล (evaluation) สามารถประเมินได้ทั้งแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยใช้แบบ checklist ประเมินคุณค่านระดับบุคคลและองค์การการใช้คำถามเพื่อสะท้อนคิดการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาประสบการณ์ของสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นหรือการให้เล่าบรรยายและซักถามรายบุคคลเกี่ยวกับปฏิกิริยาความคาดหวังและความรู้สึกที่ชื่นชอบในสัมพันธ์ภาพ
- กัฟแทน (Guptan, 2006: 78-94) ได้ให้แนวทางกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้
1. ขั้นการพบปะ (contact) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์หรือมีการพบปะอย่างต่อเนื่อง
 2. ขั้นการสำรวจ (exploration) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล โดยให้มีการแนะนำชื่อ ครอบครัว วิทยาลัย งานที่รับผิดชอบและสิ่งที่สนใจ
 3. ขั้นการกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (The Protocol) คือ การกระจ่างชัดของความคาดหวังและขอบเขตในสัมพันธ์ภาพ มาตรฐานสัมพันธ์ภาพและความคาดหวัง จะเป็นสิ่งบ่งบอก

พฤติกรรมที่คาดหวังที่เป็นมาตรฐานและพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นคือความคาดหวังของแต่ละคนไม่เท่ากัน ทั้งนี้พี่เลี้ยงไม่ใช่พระเจ้าและไม่ได้เป็น ผู้ปกป้อง (protector) และพี่เลี้ยงสามารถเริ่มงานในขั้นแรกได้ก็ต่อเมื่อพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลมีความรู้สึกไว้วางใจที่เพียงพอ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การหาเอกลักษณ์ของผู้รับการดูแล มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของระบบพี่เลี้ยง

4. ขั้นการดำเนินงานตามกลวิธี (working out strategies) กระบวนการของระบบพี่เลี้ยงขั้นนี้ เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้กระทำและบรรลุผลตามเป้าหมาย ในด้านวิชาชีพและด้านชีวิต ในการดำเนินการสิ่งแรก คือ การช่วยผู้รับการดูแลในการวางแผนงาน โดยการทำการดำเนินการดำเนินงาน (milestones) ตามระยะเวลาที่กำหนด ที่จะต้องมีความชัดเจน มีตัวชี้วัดที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานในกรอบระยะเวลาระยะสั้น และระยะกลาง นอกจากนี้พี่เลี้ยงจะต้องช่วยผู้รับการดูแลในการเข้าถึงกิจกรรม ทรัพยากรในแผนกนั้นๆ มอบหมายงาน โครงการ และการมอบหมายบทบาทหน้าที่แก่ผู้รับการดูแล

5. ขั้นการทบทวนช่วงกลาง (Mid-Course review) เป็นการทบทวนความก้าวหน้าของงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้วางแผนและกลวิธีในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งบางกรณีถ้ามีความจำเป็นอาจจะต้องกลับไปทบทวนเป้าหมายและการทำงานใหม่

6. ขั้นการยุติและดำเนินการต่อ (termination and moving on)

ทอดี้ (Thody ,1997: 59-76) ได้เสนอแนะการดำเนินการโครงการระบบพี่เลี้ยง โดยกลุ่มพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลผู้บริหารโรงเรียนให้พัฒนาสมรรถภาพในการบริหาร ดังนี้

1. การเลือกพี่เลี้ยง การให้คนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงด้วยวิธีการให้อาสาสมัคร แต่ก็ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ การเป็นผู้มีความสามารถในการชี้แนะผู้อื่นได้
2. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล
3. การดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดให้สัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา มีการเก็บข้อมูลการประชุมและผลการเรียนรู้
4. การดำเนินการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้และมีการเก็บข้อมูลผลการดำเนินการด้วยอนุทินหรือวิธีการอื่นๆ
5. การประชุมเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้จากการดำเนินงานในช่วงที่ดำเนินการด้วยตนเอง
6. การรวมกลุ่มเพื่อประเมินและสนับสนุนกันและกันเป็นการประชุมกลุ่มพี่เลี้ยงเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

แมนนิ่ง (Manning ,2007: 33-35) ได้นำเสนอยุทธวิธีระบบพี่เลี้ยงต่างอายุ (cross-age mentoring strategy) เป็นการให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้ดูแลและเป็นพี่เลี้ยงนักเรียนทั่วไป เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของทั้งนักเรียนที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. การร่วมมือกันกับนักการศึกษาอื่นในระยะเริ่มแรกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักเรียน ควรได้รับการให้ภาพการทำงานของยุทธวิธีที่จะใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการนำไปใช้จะประสบความสำเร็จได้ ครูควรได้ร่วมประชุมกับผู้บริหารเพื่ออธิบายวิธีการและประโยชน์ที่ได้แก่นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและนักเรียนทั่วไปเพื่อความเห็นชอบควรมีจดหมายอธิบายไปยังโรงเรียนและผู้ปกครองเพื่อให้เข้าร่วมโครงการผลตอบแทนที่ได้ควรศึกษา และใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการประชุมร่วมกับครูที่สนใจ

2. การรับสมัครพี่เลี้ยงที่มีศักยภาพ เด็กที่มีความสามารถพิเศษในห้องเรียนต่าง ๆ ได้รับการทาบทามให้เข้าร่วมโครงการ อาจใช้การประกาศและอธิบายตัวโครงการ หรือเข้าไปทาบทามอย่างไม่เป็นทางการในชั้นเรียน จุดที่ศึกษาเน้นไปที่เรื่องความเป็นผู้นำ (leadership) เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนตัวโครงการ ในทางกลับกันทักษะความเป็นผู้นำควรบูรณาการเข้ากับการสอนสังคมศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ในการดำเนินการตามโครงการ

3. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (mentee) เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธวิธีจะประสบความสำเร็จนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษควรได้รับการคัดเลือกด้วยความสมัครใจ ผู้ปกครองและครูสนับสนุน รวมทั้งมีวุฒิภาวะ ในกรณีของเราได้รับความร่วมมือจากครูปฐมวัย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเลือกพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลีลาการเรียนรู้ ลักษณะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะอื่นที่ควรนำมาอภิปรายเชิงลึกเพื่อให้มั่นใจว่าในการจับคู่นั้นมีความเหมาะสมที่สุด

4. การจัดการอบรมและการทำความเข้าใจแผนการทำงาน ครูควรจัดประชุมพี่เลี้ยงที่ได้รับเลือกและอธิบายโครงการให้ทราบ โดยอาจอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในขณะฝึกอบรม

5. การวางแผนให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจถึงคุณภาพของประสบการณ์ ครูที่ดูแลโครงการอาจมีการพูดคุยกับนักเรียนพี่เลี้ยง การประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับครู ข้อมูลย้อนกลับทั้งที่เป็นคำพูดหรือบันทึกจากผู้ปกครองของทั้งนักเรียนพี่เลี้ยงและนักเรียนที่รับการดูแลการถามคำถาม วัดพัฒนาการเป็นผู้นำของพี่เลี้ยง ความรู้ และทักษะทางสังคมของนักเรียนพี่เลี้ยงเก็บบันทึก (anecdotal journal) บันทึกของพี่เลี้ยงจากการประชุมเดี่ยว (individual conference) การประชุมกลุ่ม (group meeting) มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการดำเนินการและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา

6. การเสนอผลการดำเนินการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ นักเรียนที่เป็นพี่เลี้ยงนำเสนอบันทึกฉบับสมบูรณ์ ที่มีทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น ประสบการณ์การเป็นครูที่ดูแลโครงการ ถ้าเป็นไปได้อาจมีการประชุมร่วมกับผู้ปกครองในสิ้นปีการศึกษา

7. การประเมินผล ในขั้นสุดท้ายคือ การประเมิน บันทึกของพี่เลี้ยงจะได้รับการประเมินโดยครูที่ดูแลเพื่อให้ได้แนวคิดสำหรับการนำโครงการไปใช้ในอนาคต การประเมินความรู้ทางวิชาการของเด็ก ใช้การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการประเมินทักษะทางภาษา ทักษะความเป็นผู้นำ ประเมินจากการประชุมร่วมกับนักเรียน การสังเกตระหว่างทำกิจกรรม

ไมเลอร์ (Miller, 2002: 18-22) ได้เสนอกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับพี่เลี้ยงที่เป็นบุคคลภายนอกสถานศึกษา ให้เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การคัดเลือกคนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยง (recruitment) การคัดเลือกพี่เลี้ยงจากภายนอก (external mentor) จากชุมชนในท้องถิ่น อาจเป็นนักธุรกิจ ประชนอาวุโส นักเรียน หรือสมาชิกในชุมชน ในการตัดสินใจมาเป็นอาสาสมัครมักมีกระบวนการอยู่ 2 ขั้นตอน คือ การให้บุคคลเหล่านั้นได้คิดเกี่ยวกับการมาเป็นอาสาสมัครในครั้งนี้ โดยการนำเสนอเหตุการณ์หรือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์หรือการให้ข้อมูลที่ช่วยให้ทำความเข้าใจการทำงานที่จะมาทำหน้าที่พี่เลี้ยงและขั้นตอนสุดท้ายคือ บุคคลที่อาสาเข้ามาทำงานมีความตระหนัก สนใจในโปรแกรม และตระหนักให้เห็นค่าของตนในฐานะเป็นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยเหลือในการพัฒนางานได้

2. แผนงานการรับสมัคร(recruitment plans) ได้นำน้องครุในการวางแผนการรับคนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้ บันทึกจำนวนของพี่เลี้ยงที่ต้องการรับสมัครและวันสุดท้ายของการรับสมัคร วางแผนตารางเวลาจากการรณรงค์เพื่อรับสมัครไปจนถึงการเริ่มต้นโปรแกรมพี่เลี้ยงกำหนดความรับผิดชอบของทีมงาน ในกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในตารางเวลา กำหนดความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ และเวลาของทีมงานในการใช้แผนงานกำหนดเกณฑ์สำหรับพี่เลี้ยงและคุณลักษณะที่ต้องการ กำหนดจุดเด่นหรือองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พี่เลี้ยงสนใจเข้ามามีส่วนร่วมกับโปรแกรม พัฒนารายละเอียดของงานที่พี่เลี้ยงต้องรับผิดชอบ สร้างสรรค์ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครและพัฒนาเอกสารให้น่าสนใจ สร้างสรรค์วิธีการนำเสนอที่จะใช้สื่อสารกับชุมชน ตัดสินใจเลือกยุทธวิธีในการคัดเลือกพี่เลี้ยงกำหนดวิธีและประสานกับองค์กรที่จะให้พี่เลี้ยงเข้าไปทำงาน

กระบวนการของพี่เลี้ยงในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านอาชีพและด้านจิตสังคม มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้น 1 ระยะเริ่มต้น (initiative phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเริ่มสร้างสัมพันธภาพ มีปฏิสัมพันธ์และมีการตั้งเป้าหมายของงานที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้รับการดูแลจะต้องเต็มใจรับคำแนะนำและคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง โดยที่พี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติกับผู้รับการดูแลราวกับเป็นเพื่อนร่วมงาน

ขั้น 2 ระยะสร้างสัมพันธภาพ (cultivation phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงถ่ายทอดประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความเชื่อซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในอาชีพและวัฒนธรรมองค์กรของผู้มาใหม่ ทั้งนี้มีเป้าหมายอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะให้วิธีการกระตุ้น ท้าทาย สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้แสดงศักยภาพ

ขั้น 3 ระยะแยกจากกัน (separation phase) เป็นระยะของการสิ้นสุดสัมพันธภาพ ในกระบวนการระบบพี่เลี้ยงเป็นการเลิกทางด้านโครงสร้างและจิตใจ ทั้งสองฝ่ายรับรู้ว่าสัมพันธภาพนี้ไม่จำเป็นหรือต้องการอีกต่อไป พี่เลี้ยงจะเริ่มลดบทบาทลงและผู้รับการดูแลมี

ประสบการณ์ มีความเป็นอิสระมากขึ้น ซึ่งในระยะนี้ทั้งคู่อาจจะเผชิญกับความรู้สึกสับสน วิตกกังวล และรู้สึกถึงการสูญเสียได้ พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ต่อไปกับผู้เข้ามาใหม่ในองค์กร

ขั้น 4 ระยะกำหนดบทบาทใหม่ (redefinition phase) เป็นระยะที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ที่ได้รับการดูแลปรับตัวกับสภาพในองค์กรได้แล้วสัมพันธภาพทั้งสองฝ่ายจะกลายเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ทำให้มีความไว้วางใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไป สัมพันธภาพของพี่เลี้ยงที่มีต่อผู้รับการดูแลนั้นเป็นไปตามเวลาที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้น เมื่อสิ้นสุดสัมพันธภาพทุกคนได้รับประสบการณ์ที่ดีทั้งสองฝ่าย

มอริซินสกี และคณะ (Morizinski, Simpson, Bower, and Dieher, 1994: 267-269) ได้ทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ทางด้านการศึกษาของแพทย์ พบว่าในคณะมีหน่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Professional Academic Skills : PAS) และทางคณะได้นำระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมสังคมประกิจของอาจารย์ ไปใช้กับอาจารย์ใหม่ แผนกรอบคร่าวและชุมชน อายุศาสตร์จำนวน 8 คน โดยมีระยะเวลาของโปรแกรม 2 ปี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร (organizational readiness)

1.1 การประเมินความจำเป็น (participant needs assessment) โดย 1 ปี ก่อนที่จะมีการเริ่มโปรแกรม มีการสำรวจเกี่ยวกับจำนวนผลงานของอาจารย์ภายในแผนกในวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่แสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ผลงานวิจัยหรือบทความวิจัย

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้นำ (interviews with opinion leaders) โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าสาขาและผู้นำหลายๆ แผนกเกี่ยวกับความจำเป็น และ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ (PAS)

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าแผนก (departmental chair support) จากผลการรวบรวมข้อมูลความจำเป็น ส่งผลให้มีการสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัคร (recruitment) ความสำเร็จของการรับสมัครพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะต้องมีเป้าหมายของโปรแกรมและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องชัดเจน

2.1 การประชาสัมพันธ์โปรแกรม โดยการประกาศผ่านจดหมายข่าวของแผนก และการประชุมผู้บริหาร อาจารย์จะได้ทราบรายละเอียดของโปรแกรม จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการเลือกใช้ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการและลักษณะเฉพาะของโครงสร้างโปรแกรม

2.2 การรับสมัครพี่เลี้ยง (mentor recruitment) โดยหัวหน้าแผนกจะส่งจดหมายเชิญอาจารย์แต่ละคนในการเป็นพี่เลี้ยง

2.3 การรับสมัครผู้รับการดูแล (protégé recruitment) ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยมีระยะเวลา 2 ปี

ขั้นตอนที่ 3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล และปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ (matching and formal orientation)

3.1 การจับคู่ (matching) อาจารย์ใหม่จะได้รับข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับพี่เลี้ยงแต่ละคน พวกเขาจะถูกถามแล้วให้ระบุว่ารายชื่อ 3 คนที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การจับคู่จะมีครั้งที่สองหลังจากที่พี่เลี้ยงแต่ละคนได้รับโอกาสพบกับผู้รับการดูแลที่ได้ถูกจับคู่ไว้ในครั้งแรก

3.2 การปฐมนิเทศในช่วงอาหารเย็น (orientation dinner) อย่างเป็นทางการ ดำเนินการโดยมีการให้รายละเอียดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายโครงสร้างและพันธะผูกพันของโปรแกรม พี่เลี้ยงแนะนำตัวจากนั้นให้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่อภิปรายประเด็นเรื่องเหตุผลของการเลือกที่จะทำงานในด้านการศึกษาด้านอายุรกรรมมีการแลกเปลี่ยนความเห็นส่วนบุคคลและตารางการประชุมเพื่อทบทวนงานของอาจารย์ใหม่และสิ่งที่สนใจในปัจจุบัน

3.3 แนะนำการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS นักการศึกษาที่เป็นที่รู้จักทางด้านแผนกอายุรกรรมจะเป็นผู้นำการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในแผนกการศึกษาด้านอายุรกรรมจากนั้นในวันถัดมาอาจารย์ใหม่จะได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการPAS

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินกิจกรรม (ongoing activities)

4.1 กิจกรรมแนะนำ (recommended activities) พี่เลี้ยงจะมีการพบปะกับอาจารย์ใหม่เดือนละสองครั้งเพื่ออธิบายเกี่ยวกับแผนงานด้านอาชีพและการวางแผนงานตามที่แผนกคาดหวังในผลงานพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ในการทบทวนกระบวนการทำรายงานประจำปีของแผนกความรับผิดชอบกับเป้าหมายของอาชีพและแนะนำให้อาจารย์ใหม่รู้จักอาจารย์ในแผนกอื่น ๆ และสถาบันอื่น ๆ

4.2 ในการดำเนินกิจกรรมคู่ของพี่เลี้ยงจะต้องมีการติดต่อกันทันทีทันใดและดำรงไว้ซึ่งการสัมพันธ์ภาพโดยสามารถติดต่อกันได้ทางโทรศัพท์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

4.3 ขั้นตอนติดตามโปรแกรมและทบทวน(program monitoring and revision)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

5.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความถี่ระยะเวลาในการพบปะและลักษณะของการติดต่อ เช่น การติดต่อกันทางโทรศัพท์จดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือพบปะหน้ากัน

5.2 สัมภาษณ์ผลที่ได้รับจากโปรแกรมและการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังการเข้าโปรแกรม

5.3 รายงานผลการประเมิน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยนำมาประมวลและสรุปกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงแสดงด้วยตารางที่ 6

ตาราง 6 ตารางสรุปกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

นักวิชาการ	Kram (1985)	Morizinski (1994)	Wunsch (1994)	Thody (1997)	Hopkins-Thompson (2000)	Morton-Cooper and Palmer (2000)	Miller (2002)	Manning (2007)	Guptan (2006)
กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง									
2. ประชุมกลุ่มคณาจารย์เพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	☐ ✓	✓
3. ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
4. ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	✓	✓		✓		✓		✓	✓
5. ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
6. ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่	✓			✓		✓			

จากตารางที่ 6 สรุปกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีกระบวนการคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่ ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่ ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่ ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ และครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่

4. แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการจัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551ค: 17)

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัด และความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดวิจารณ์ ถอดคิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน แต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพมุ่งพัฒนาคนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่างๆ นอกจากนี้ในการจัดเวลาเรียน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น โดยสามารถปรับให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาและสภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2545: 28)

1. ระดับชั้นประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียนไม่เกิน 5 ชั่วโมง

2. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.) นอกจากนี้สถานศึกษาสามารถกำหนดโครงสร้างเวลาเรียน และเพิ่มเติมได้ดังต่อไปนี้ ระดับประถมศึกษา สามารถปรับเวลาเรียนพื้นฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องมีเวลาเรียนรวมตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐาน และผู้เรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด ระดับมัธยมศึกษา ต้องจัดโครงสร้างเวลาเรียนให้เป็นไปตามที่กำหนดและสอดคล้องกับเกณฑ์การจบหลักสูตรสำหรับเวลาเรียนเพิ่มเติม ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความพร้อม จุดเน้นของสถานศึกษาและเกณฑ์การจบหลักสูตร เฉพาะระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 สถานศึกษาอาจจัดให้เป็นเวลาสำหรับสาระการเรียนรู้พื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดไว้ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมง และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 360 ชั่วโมงนั้น เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ในส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ให้สถานศึกษาจัดสรรเวลาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 15)

ระดับประถมศึกษา (ป.1-6) รวม 6 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3) รวม 3 ปี จำนวน 45 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) รวม 3 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

จากที่กล่าวข้างต้น พบว่าการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้นั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติ ชุมชน ครอบครัว และบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการวางแผนดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่ใช้ในสาขาต่างๆ มานาน โดยเฉพาะในสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับความหมายของการวิเคราะห์เนื้อหา นั้น วิธีการตรวจสอบข้อมูลหรือเนื้อหาในรูปแบบการเขียน หรือ สัญลักษณ์ในวัสดุ เช่น รูปภาพ ภาพยนตร์ เนื้อเพลง ให้ความหมายของการวิเคราะห์เนื้อหาว่า เป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่สร้างเนื้อหาหรือข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือและสร้างข้อสรุปที่มีความเที่ยงตรงจากเนื้อหาไปสู่บริบทที่นำมาวิเคราะห์ที่มีความชัดเจนและแน่นอนทั้งกระบวนการดำเนินงานและตัวเนื้อหาสาระจากการจัดประเภทกลุ่ม และการประเมินคุณค่าความสำคัญของแนวคิด สัญลักษณ์และแก่นของเรื่องด้วยการตรวจสอบจากวัตถุประสงค์และรายละเอียดจากหลักฐานที่มีอยู่ และ เป็นเทคนิคการวิจัยสำรวจวิเคราะห์คำ วลีหรือแนวคิด บรรยายสาระ จัดหมวดหมู่สัญลักษณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดและหาข้อสรุปจากเนื้อหาของทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้บันทึกอย่างละเอียดอย่างเป็นระบบและเที่ยงตรง โดยใช้การพิจารณาตัดสินของผู้วิจัยแต่เพียงอย่างเดียว (สุภางค์ จันทวานิช, 2552: 18)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่ใช้วิเคราะห์เนื้อหาของสารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงปริมาณ การเน้นหรือความถี่ในการสื่อความหมาย การโน้มน้าว ขอบเขตเนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหาที่ต้องระบุวัสดุ สื่อที่ต้องการวิเคราะห์เนื้อหา แยกแยะเนื้อหาวัสดุหรือสื่อออกเป็นกลุ่ม หมวดหมู่ จากนั้นสร้างหรือกำหนดเกณฑ์เพื่อวิเคราะห์ บันทึกรายละเอียดข้อมูลส่วนต่างๆ เพื่อวิเคราะห์คำ วลี หรือแนวคิด บรรยายสาระ ตามเกณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อหาข้อสรุปของเนื้อหาจากวัสดุหรือสื่อที่นำมาวิเคราะห์

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554: 145) กล่าวว่าในวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิด ของการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และตรวจสอบผลการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ข้อมูล หมายถึง สื่อที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลจากสื่อต่างๆ และจากการเก็บข้อมูล ความรู้ของผู้วิเคราะห์ ในเรื่องเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่จะวิเคราะห์

2) การหาข้อสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่เชื่อมโยงกับบริบทของข้อมูล เป็นกระบวนการแปลงเนื้อหาให้มีความหมายเชิงสัญลักษณ์ รหัส มาตรฐานหรือในสิ่งที่กำหนดและต้องมีการสร้างเกณฑ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3) ความตรง ซึ่งข้อสรุปจะต้องมีเหตุมีผล มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การวิเคราะห์เนื้อหาต้องระบุกลุ่มประเภทของข้อมูลและเกณฑ์ที่สร้างขึ้นให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้อื่นสามารถรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและนำไปสู่ข้อสรุปที่ใกล้เคียงมีความสอดคล้องและเป็นเหตุเป็นผลกัน

2. การกำหนดรหัส เป็นกระบวนการทำให้เนื้อหาที่มีมาตรฐานเป็นรูปแบบเดียวกัน โดยจัดหมวดหมู่หรือจัดกลุ่มประเภทและให้ความหมาย รายละเอียด เป็นการสร้างเกณฑ์ ได้แก่ การกำหนดนิยามกลุ่มประเภท การกำหนดหน่วยการวิเคราะห์และการกำหนดรายละเอียดของเนื้อหา

3. ความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จะเป็นการยืนยันความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่จะใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด บิดเบือนหรือมีอคติที่จะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ ซึ่งมีแนวทางในการพิจารณา 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การหาความคงที่ เป็นการจัดเนื้อหาตามกลุ่มประเภทในแต่ละครั้งโดยมีเงื่อนไขกำหนดชัดเจน เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาและการตัดสินใจของผู้วิเคราะห์แต่ละคนเป็นต้น

2) การหาค่าความซ้ำ เป็นการจัดกลุ่มเนื้อหาของผู้วิเคราะห์แต่ละคนในเนื้อหาเรื่องเดียวกันให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน

3) การหาค่าความถูกต้อง ที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้กำหนดซึ่งอาจเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ใช้เป็นค่าความถูกต้องในการจัดกลุ่มเนื้อหาและประเมินความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลหรือคาโนนิคัล (Canonical Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตามมีมากกว่า 2 ตัว โดยทั้งหมดอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale สำหรับข้อดีของการวิเคราะห์ชนิดนี้คือช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวทำนาย (Predictor variables) กับตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ (criterion variables) ได้ชัดเจนและแม่นยำขึ้น ทำให้เกิดความเที่ยงตรงทั้งภายใน (Internal validity) และ ภายนอก (External validity) และสอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของปรากฏการณ์ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ หลายตัว (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 167)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณวิธีหนึ่ง ซึ่งพัฒนามาจากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ไม่มีการแบ่งแยกตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในลักษณะเป็นรายตัว แต่เป็นการแบ่งตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายและชุดของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ดังนั้นแต่ละชุดของตัวแปรดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นตัวแปรประกอบ ซึ่งหมายถึงการรวมกันของตัวแปรหลายตัว เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรก็พิจารณาไปด้วยกันทั้งกลุ่มในลักษณะของตัวแปรหลายตัวกับตัวแปรหลายตัว ไม่ใช่ลักษณะรายคู่

เทคนิคการวิเคราะห์แบบนี้ จะทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลซึ่งเป็นค่าชี้ความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เป็นไปได้สูงสุด ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระหรือตัวพยากรณ์ กับกลุ่มของตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ พร้อมทั้งทราบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล อิทธิพลดังกล่าวพิจารณาจากสัมประสิทธิ์คาโนนิกอล หรือน้ำหนักถดถอย (regression weights) หรือ eigenvectors ซึ่งเป็นน้ำหนักแสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้น (สุวิมล ตีรพานันท์, 2548: 135) ที่มีส่วนช่วยให้ได้สหสัมพันธ์สูงสุดดังกล่าวและข้อมูลที่เป็นน้ำหนักจะแสดงความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีจำนวนเท่ากับจำนวนตัวพยากรณ์ที่มีจำนวนน้อยกว่า เช่น ถ้าตัวพยากรณ์มี 10 ตัว ตัวเกณฑ์มี 2 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลและข้อมูลที่เป็นน้ำหนักแสดงถึงความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ จะมีจำนวน 2 ชุด เท่ากับจำนวนตัวเกณฑ์ เป็นต้น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล นอกจากจะใช้ในกรณีที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตามแล้ว ยังใช้กับกรณีที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มใด ๆ ซึ่งไม่ได้จัดว่าเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวแปรทางซ้ายมือ กับ กลุ่มตัวแปรทางขวามือ เท่านั้นในการวิเคราะห์คาโนนิกอล สถิติที่ได้ประกอบด้วย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2543: 71)

1. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Means and standard deviations)
2. เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation matrix)
3. สถิติที่ใช้ในการตัดสินใจคุณค่าและนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรคาโนนิกอลซึ่งได้แก่

ค่า Eigen value sinv ว่า latent root ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แคนนอนนิกอล (Canonical correlation: R_c) หรือเรียกว่า characteristic root

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ

- 5.3.1 ค่าไคสแควร์
- 5.3.2 อัตราความเป็นอิสระ
- 5.3.3 ระดับนัยสำคัญ

5.4 การสรุปหรือแปลผลการวิเคราะห์

การสรุปผลการวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีความสำคัญต่อการจำแนกกลุ่ม สามารถพิจารณาจากค่าต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550: 90)

1. น้ำหนักการจำแนกมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์การจำแนก (Discriminant Coefficient) น้ำหนักมาตรฐานที่ได้ ถ้ามีค่าสูงแสดงว่า มีอำนาจจำแนกฟังก์ชันได้มากกว่าตัวที่มีค่าน้อย

2. น้ำหนักการจำแนก (Discriminant Loading) หรือความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแต่ละตัวกับฟังก์ชันจำแนก นิยมใช้ค่านี้ในการบอกถึงความสำคัญของตัวแปรจำแนกมากที่สุด

3. ค่าสถิติเอฟบางส่วน (Partial F Values) ใช้ในการบอกถึงการมีอำนาจจำแนก ค่า F ที่สูงแสดงว่ามีค่าอำนาจจำแนกที่สูงในทางปฏิบัติ การเรียงลำดับค่า F จึงเปรียบเสมือนการเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับระดับนัยสำคัญของแต่ละตัวแปร

4. ค่า Potency Index เป็นอำนาจจำแนกรวมทั้งหมดของตัวแปรจากทุกฟังก์ชันจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สำหรับประเมินความสำคัญของตัวแปรจำแนกในกรณีที่มีฟังก์ชันการจำแนกตั้งแต่ 2 ฟังก์ชัน ขึ้นไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชนี กุลทานันท์ (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน. ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินบริบท โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูยังมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งในด้านความรู้ และด้านทักษะและมีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของครู รูปแบบการฝึกอบรมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ จุดประสงค์ควรเน้นทักษะการปฏิบัติงานวิจัย มีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา ผสมผสานวิธีการฝึกอบรม กิจกรรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะ และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมครู แบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รูปแบบการฝึกอบรมเป็นการผสมผสานใน 2 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) การผสมผสานวิธีการฝึกอบรม ระหว่าง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและ การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 1 “พัฒนาเค้าโครง เชื่อมโยงนวัตกรรม นำความรู้สู่ห้องเรียน” จำนวน 2 วัน ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน “พากเพียรรวบรวมข้อมูลเพิ่มพูนกัลยาณมิตร” ขั้นตอนที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 2 “คิดวิเคราะห์ สรุปผล ผักผ่อนเขียนรายงาน จำนวน 2 วัน และ 2) การผสมผสานกิจกรรมการฝึกอบรม โดยจัดกิจกรรมการฝึกอบรมใน 8 ลักษณะ ได้แก่ การบรรยาย สนทนากลุ่มการนำเสนอผลงาน การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร และการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องระหว่างหัวข้ออบรมกับ

วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์กับข้อสอบ แบบประเมินผลรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ใบนิเทศการสอน ใบนิเทศการปฏิบัติ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ทุกรายการมีความสอดคล้องกันสูง รูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แบบทดสอบและแบบสอบถาม มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากผลการนิเทศการสอนทฤษฎีและปฏิบัติของวิทยากรการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติอยู่ในระดับดี

3. การประเมินด้านกระบวนการ ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม ขึ้นเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับ 88.16 / 83.50 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 ดังนั้นประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรม มีค่า 0.6235 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทางการเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.35 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการนิเทศการสอนทฤษฎีและปฏิบัติของวิทยากรการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติ อยู่ในระดับดี

4. การประเมินผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มีคุณภาพ อยู่ในระดับ ดี และมีความพึงพอใจรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมาก

นพพร แก้วมาก (2556) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดเลยเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนตำรวจ

ตระเวนชายแดนมีภาระงานที่รับผิดชอบงานกิจกรรมและงานโครงการมากเกินไป 2) ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนขาดการจัดการฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนไม่ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์โดยตรง และ 4) นักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีความรู้พื้นฐานไม่เท่ากันและส่วนหนึ่งมีทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทยไม่ดี

2. แนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน คือ 1) ศึกษาหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอน 2) จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ในสถานที่ปฏิบัติการสอนจริง 3) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 4) พัฒนาครูของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์

3. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีแนวทางและตัวประกอบดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยตัวป้อน (Input) การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) ปัจจัย กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการฝึกอบรม (การอบรมเชิงปฏิบัติการ) และการฝึกอบรม (ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอนจริง) 3) ปัจจัย ผลลัพธ์ (Output) การประเมินผลการฝึกอบรม

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังการใช้ชุดพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิจัยการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2557) ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากร และวิธีการนำเสนอ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นรายบุคคล โดยเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสอบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และ 2) ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2559) ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยงสรุปผลการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 และเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิดหลัก หลักการ สมรรถนะของผู้บริหาร เป้าหมายการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ และจากการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัย โดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางผลการวิจัย พบว่า

1. กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา และการชี้แนะทางปัญญา เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านในหรือด้านจิตใจของครู โดยสร้างให้เกิดการตระหนักรู้ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานผ่านการชี้แนะกระบวนการฝึกอบรมใช้เวลาทั้งสิ้น 30 สัปดาห์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 2) การไตร่ตรองปัญหา 3) การฝึกการรู้เท่าทันตนเอง 4) การเพิ่มพูนความเข้าใจ 5) การชี้แนะรายบุคคล และ 6) การทบทวนไตร่ตรอง กิจกรรมการฝึกอบรมฯ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันในห้องฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน กลยุทธ์ในการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การกระชับ ความสัมพันธ์กลุ่ม 2) การปลุกพลังทางบวก 3) การเสริมพลังใจ 4) การสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ 5) การตั้งคำถามกระตุ้นความคิด และ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ผลการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น พบว่า ครูจำนวน 7 จาก 8 คน มีระดับความสามารถในการประเมินเด็กปฐมวัยสูงขึ้น โดยครูจำนวน 6 คน มีระดับความสามารถในการประเมินเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จากระดับที่ 1 ขึ้นยี่ดัดคือการปฏิบัติ เป็นระดับที่ 2 ขึ้นก้าวสู่การปรับเปลี่ยน และครูจำนวน 1 คน มีระดับความสามารถในการ ประเมินเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น 2 ระดับ จากระดับที่ 1 ขึ้นยี่ดัดคือการปฏิบัติ เป็นระดับที่ 3 ขึ้นค้นพบตัวตน ส่วนครูอีก 1 คน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการประเมินเด็กปฐมวัย โดยอยู่ในระดับที่ 1 ขึ้นยี่ดัดคือการปฏิบัติ

ธีรศานต์ โพธิ์สามตัน (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูที่พัฒนาขึ้นมีอยู่ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมให้เป็นทั้งที่ปรึกษาและผู้สอนงานให้แก่ครู เช่น จัดครูที่มีความสามารถทางการสอนมาให้การปฐมนิเทศเรื่องเทคนิคการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูบรรจุใหม่ 2) ด้านการส่งเสริมให้รู้จักให้ความร่วมมือกับครูคนอื่นโดยไม่คำนึงถึงความชอบส่วนตัว เช่น การมอบหมายงานเรื่อง การเรียนการสอน หลักสูตรและการประเมินผลทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันอย่างทั่วถึง 3) ด้านการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น หาโอกาสพาครูไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ 4) ด้านการส่งเสริมให้มีทักษะในการนำเสนอความคิด เช่น ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนกับนักวิชาการ และครูทั่วไป 5) ด้านการส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ เช่น เชิญวิทยากร

ที่มีความเชี่ยวชาญมาแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างทางวิชาการกับบุคคลอื่น เช่น การส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเรียนการสอนและกล้าที่จะจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของตนเอง 7) ด้านการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูลการตัดสินใจกับครูคนอื่น ๆ ด้วยความมั่นใจ เช่น การจัดเวลาจัดสถานที่ให้ครูมีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองในเรื่องแนวคิดและการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอนกับครูคนอื่น ๆ และการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูทั้ง 7 ด้านดังกล่าว มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

พระมหาสายัณห์ จันทรวิบูลย์ (2557) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัย โดยใช้นิเทศแบบคลินิก ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัย ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน หลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ 2) ความสามารถจากการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัย ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) ผลคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน หลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ 4) ความคิดเห็นของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 5) ความคิดเห็นของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีต่อกระบวนการนิเทศแบบคลินิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 6) ผลการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัยสูงกว่าก่อนเรียน 7) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปจฺฉาวิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

สมปรารถนา ประกิจฐโกมล (2550) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) บุคลากรที่มีคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยง และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$, $P < .05$) 2) คุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านการตระหนักถึงผลสำเร็จของผู้อื่น และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านการแสดงอำนาจควบคุมสามารถพยากรณ์ความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระบบพี่เลี้ยง $P < .001$)

จรรยพร โพธิ์แก้ว (2554) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมพี่เลี้ยง กรณีศึกษาพนักงานส่วนงานสนับสนุน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานส่วนงานสนับสนุนการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในด้านลักษณะกิจกรรมพี่เลี้ยงมากที่สุด ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรสฝ่ายงาน รายได้และผลตอบแทน ระยะเวลาการทำงานและแผนสิ้นสุดการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน

อรณี พิพิภรณ์ (2545) ศึกษาการนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการมาปรับใช้ในการฝึกอบรมเพื่อผลสำเร็จในการผลิตเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้การนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการมาปรับใช้ในการฝึกอบรมเกิดผลสำเร็จในการผลิตเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจริงจัง องค์กรต้องประชาสัมพันธ์สื่อสารให้พนักงานทราบถึงนโยบายดังกล่าว องค์กรควรมีแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะมาทำหน้าที่ทางด้านนี้ ครูฝึกต้องมีความรู้ ความสามารถจริงและต้องสามารถถ่ายทอดได้ ต้องมีแนวทางการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมแนวเดียวกัน และการจับคู่ระหว่างผู้ฝึกอบรม (Trainer) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) ควรจะเป็น 1 ต่อ 1 ถึง 3 คน

อนุศักดิ์ ขันธสิทธิ์ (2544) ศึกษาการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีทัศนคติในอาชีพบริการที่ดี มีความอดทนสูง และปฏิบัติงานด้วยใจรัก เป็นผู้มีความสุข รอบคอบ ใจเย็น มีเหตุผลและหลายมุมมองในปัญหาเดียว และพบว่าทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเป็นพี่เลี้ยง คือ ทัศนคติที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ส่วนพนักงานผู้ได้รับการดูแลมีความเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีทัศนคติในการสอนที่ดี มีพื้นฐานจิตใจที่ดีในการทำงาน การสอนงานพี่เลี้ยงที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะนิสัยของพนักงานใหม่ที่ตนรับผิดชอบ และให้พนักงานใหม่ได้มีโอกาสนประเมินผลการสอนงานของพี่เลี้ยง เพื่อเป็นการสะท้อนกลับที่สามารถนำไปปรับปรุงระบบการสอนและโดยพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลางโดยรวม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

คิมแซค (Klimczak 1997) ได้ทำการศึกษาเทคนิคการฝึกอบรมของโครงการที่ประสบความสำเร็จเพื่อกำหนดกลุ่มความรู้ความเข้าใจที่บ่งชี้ความสำเร็จในการออกแบบการสอนของโครงการ ที่เกิดจากความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ นักออกแบบ ผู้สนับสนุน นักฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรม โดยมีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ (1) กำหนดกลุ่มความรู้ ความเข้าใจ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการออกแบบการสอนของโครงการ (2) การตัดสินใจเลือกแนวทางที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า มีอิทธิพลและมีความสำคัญในตัวบ่งชี้ต่างๆ (3) กำหนดองค์ประกอบของกลุ่มความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการสอนของโครงการที่ประสบความสำเร็จและ (4) ตัดสินใจเลือกแนวทางที่ผู้เกี่ยวข้อง

คาดว่ามื่อทธิพลและมีความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบนั้นๆ โดยแบ่งการ วิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ ขั้นที่ 1 รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการออกแบบการสอน และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการออกแบบการสอนจากโครงการทั่วไป ขั้นที่ 2 นำรายการตัวบ่งชี้ความสำเร็จและรายการต่างๆ ในการพัฒนาองค์ประกอบของโครงการออกแบบการสอน ที่ประสบความสำเร็จด้านตัวบ่งชี้และองค์ประกอบต่างๆ จากการออกแบบการสอน 7 โครงการมากำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จพื้นฐานตามลำดับได้ ดังนี้ คือ ทักษะปฏิบัติ วิธีการดำเนินงานเกณฑ์ขั้นต่ำการเรียนรู้ คำอธิบาย ความมีชีวิตชีวา และงบประมาณ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย two- way ANOVA ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 กลุ่มในเรื่องความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ความสำเร็จ แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวบ่งชี้ความสำเร็จทั้ง 7 ด้านในเรื่องความสำเร็จของโครงการออกแบบการสอนที่ประสบผลสำเร็จนอกจากนี้ยังพบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการออกแบบการสอนในเรื่อง ระดับความสำเร็จร่วมกับตัวบ่งชี้ ความสำเร็จจากองค์ประกอบ ความสำเร็จของโครงการออกแบบ จากผลการสำรวจได้นำมาจัดกลุ่มองค์ประกอบ เป็นทรัพยากรสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตร ยุทธวิธีการสอน และการบริหาร และวิเคราะห์ด้วย two-way ANOVA พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่โครงการออกแบบการสอนประสบความสำเร็จ และมีนัยสำคัญทางสถิติของปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบความสำเร็จของโครงการออกแบบการสอน ในเรื่องระดับความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ

เซาว์ (Shao 2004) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิรูปหลักสูตรและการฝึกอบรมครูในโรงเรียนเกษตรกรรมของจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาความรู้แลทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการสอน โดยศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนเกษตรกรรมในโครงการปฏิรูปการศึกษาของจีน จำนวน 13 แห่ง พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน โดยครูมัธยมมีความคิดเห็นว่า กิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรม ที่เหมาะสม สามารถพัฒนาทักษะดังกล่าวได้ แต่ทั้งนี้พบปัญหาว่ามีความขาดแคลนในด้านแหล่งข้อมูล และนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะดังกล่าว

บริด (Bird 2010) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับพัฒนาบุคลากรในโปรแกรมการพัฒนาเด็กของกองทัพอากาศ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมที่มีคุณภาพสูงโดยการปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาจากกรอบแนวคิดเรื่องกระบวนการพัฒนาโดยอาศัยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การสังเกต การประเมิน โปรแกรมการฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นไปตามความต้องการของผู้ดูแลเด็ก การนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้กับผู้ดูแลเด็กนั้น ผู้ดูแลเด็กสามารถเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเองหรือใช้หลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยตามความต้องการของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับผลกระทบของการพัฒนาบุคลากร ส่วนการสนับสนุนขององค์กรที่เกี่ยวข้องมีน้อย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการฝึกอบรมขาดทักษะและ

ความสามารถ ประกอบกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพส่งผลต่อผลกระทบของรูปแบบการฝึกอบรมใหม่ การบริหารเวลา เพื่อที่จะพัฒนาข้อมูลการฝึกอบรมให้ทันสมัย

เดฟ (Dave* 2008: Abstract) ศึกษาหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระบบการสอนแนะและระบบพี่เลี้ยงในองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของระบบการสอนแนะ และระบบพี่เลี้ยงในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก คือ เจ้าของกิจการ/ผู้จัดการ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรระบบพี่เลี้ยง และการสอนงานทำให้ผู้วิจัยทราบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยง กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อายุ อาชีพ และลักษณะการทำงานมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพี่เลี้ยง เช่น คู่พี่เลี้ยงที่มีเพศเดียวกันจะมีอิทธิพลและสนับสนุนผลลัพธ์ของผู้ได้รับการดูแลความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ได้รับการดูแล คุณลักษณะของพี่เลี้ยง ทักษะที่จำเป็นในการเป็นพี่เลี้ยง คือ ทักษะคติในการสอนที่ดี มีพื้นฐานจิตใจที่ดีในการทำงาน สิ่งพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนแก่ผู้ได้รับการดูแล คือ การให้ความร่วมมือในกลุ่ม การให้คำปรึกษาและแนะนำ และการให้การสนับสนุนด้านการเงิน และปัจจัยอื่นที่มีส่วนช่วยให้การนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการมาปรับใช้ได้ดี คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จริงจัง สำหรับปัจจัยด้านการสอนงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการสอนแนะและระบบพี่เลี้ยงในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก คือ เจ้าของกิจการ/ผู้จัดการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยการดำเนินการได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการศึกษาในตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยอาศัยวิธีเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสอบถามครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1 ศึกษาหลักการแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีแล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์

2. จัดทำแบบสอบถามแบบเติมคำจำนวน 4 ข้อ เพื่อหาคุณลักษณะครูเก่งครูดี โดยจัดทำแบบสอบถามตามวิธีการพหุติกรรมวิกฤต (The Critical Incident Technique) (ลัดดาวัลย์ หวังพานิช, 2528: 5) นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) กำหนดค่าที่เหมาะสมตั้งแต่ .60-1.00 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผลจากการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้ง 4 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) เท่ากับ 1.00

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามแบบเติมคำตอบมาวิเคราะห์ตามแนวทางของการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการศึกษาในตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยอาศัยวิธีเชิงปริมาณโดยนำข้อมูลคุณลักษณะครูเก่งครูดีจากตอนที่ 1 ประกอบกับผลที่ได้จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง มาสร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,896 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คนซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขต	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	ครู(คน)	จำนวนโรงเรียน	ครู(คน)
1	188	2,202	150	240
2	164	1,694	120	160
รวม	352	3,896	270	400

2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในขั้นที่ 1 ผนวกกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีมาจัดทำแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 76 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อเป็นการตรวจสอบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความเป็นตัวแทน หรือ

ครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์ที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) กำหนดค่าที่เหมาะสมตั้งแต่ .60-1.00 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ข้อความนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ โดยนำแบบสอบถามนี้ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 45 คน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ .84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความเชื่อมั่น ซึ่งมากกว่า .70 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 108)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อติดต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1,2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยตนเอง และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยอาศัยเทียบเคียงในการใช้เกณฑ์การประเมินค่า ดังต่อไปนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2543: 84)

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์



2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อเป็นการตรวจสอบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความเป็นตัวแทน หรือครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา กับจุดประสงค์ที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) กำหนดค่าที่เหมาะสมตั้งแต่ .60-1.00 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นสอดคล้องกับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ข้อความนั้นสอดคล้องกับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับกับวัตถุประสงค์

และขอบเขตของการวิจัย

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อให้นักวิจัยนำเชื่อถือ โดยนำแบบสอบถามนี้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 45 คน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 3 ทั้งฉบับเท่ากับ .83 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อติดต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1,2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยตนเอง และรับคืน

แบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป โดย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one sample) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยอาศัยเทียบเคียงในการใช้เกณฑ์การประเมินค่า ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการยอมรับความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ในแต่ละข้อต้องมีค่าเฉลี่ย (Mean) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มด้วยการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one sample) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550: 69)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคูณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคูณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาคูณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคพฤติกรรมวิฤติในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คนโดยใช้แบบสอบถามแบบเติมคำและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผนวกกับผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูเก่งครูดี โดยดูสิ่งที่เหมือนสิ่งที่ต่าง ความขัดแย้งและความสอดคล้องกัน ทำให้ได้คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 ครูเก่ง คือครูที่มีคุณลักษณะ 5 ประการดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือครูที่ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ พัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเองตลอดเวลาเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ

1.2 ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร และสื่อการสอน คือครูที่มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 ความสามารถในการสอน คือครูที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สอนได้ให้เก่งได้ มีเทคนิคการสอนดี มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีความสามารถในการใช้สื่อการสอน ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนได้ สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน

1.4 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือครูที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด มีความสามารถในการวิธีดำเนินการทดสอบมีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน และมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา คือครูที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง แก้ปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. ครูดี คือครูที่มีคุณลักษณะ 2 ประการดังนี้

2.1. การครองตน คือครูที่ใจดี ใจเย็นมีเมตตา มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส มีความเสียสละ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีเหตุผลยับยั้งชั่งใจไม่ปล่อยใจไปเพราะ มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพอเพียงประหยัด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้เกียรติผู้อื่น แต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้ มีความกระตือรือร้น เป็นที่รักของผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และตรงต่อเวลา

2.2. การครองงาน คือครูที่เอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนอุทิศตนเพื่อการสอนมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่รักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ แล้วนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	137	34.25
	หญิง	263	65.75
	รวม	400	100.00
2. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	189	47.25
	ปริญญาโท	179	44.75
	ปริญญาเอก	32	8.00
	รวม	400	100.00
3. อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	99	24.75
	30 ปี ถึง 40 ปี	160	40.00
	41 ปี ถึง 50 ปี	103	25.75
	มากกว่า 50 ปี	38	9.50
	รวม	400	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	127	31.75
10-20 ปี	151	37.75
21-30 ปี	91	22.75
มากกว่า 30 ปี	31	7.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุงาน 10-20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลปรากฏดังตารางที่ 10 ถึง 17

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมและรายคุณลักษณะ

คุณลักษณะครูเก่งครูดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูเก่ง	4.23	0.69	มาก
1.1 การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.21	0.64	มาก
1.2 ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน	4.23	0.74	มาก
1.3 ความสามารถในการสอน	4.30	0.68	มาก
1.4 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.12	0.73	มาก
1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.29	0.69	มาก
2. ครูดี	4.35	0.71	มาก
2.1 การครองตน	4.43	0.76	มาก
2.2 การครองงาน	4.28	0.67	มาก
โดยรวม	4.29	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่าครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งครูดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายคุณลักษณะ พบว่า ครูมีคุณลักษณะครูเก่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.69) และมีคุณลักษณะครูดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.70) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของแต่ละคุณลักษณะก็พบว่าครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะ ครูเก่งของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจําแนกเป็นรายข้อ

การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ	4.19	0.56	มาก
2. พัฒนาการเองศึกษาและหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	4.23	0.61	มาก
3. มีการประเมินตนเองตลอดเวลา	4.18	0.67	มาก
4. เป็นผู้นำด้านวิชาการ	4.39	0.64	มาก
5. ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.64	มาก
6. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	4.16	0.73	มาก
โดยรวม	4.21	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งด้านการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อ 4 การเป็นผู้นำด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.64) รองลงมาคือข้อ 2 การพัฒนาตนเองศึกษาและหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.61) ข้อ 1 ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.56) ตามลำดับ สำหรับ ข้อ 5 การติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.64)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะ
ครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร
และสื่อการสอน จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการสร้างการพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีความสามารถในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้าง หรือพัฒนาหลักสูตร	4.36	0.75	มาก
2.	มีความสามารถในการเขียนหลักสูตร	4.13	0.74	มาก
3.	มีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร	4.33	0.74	มาก
4.	มีความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตร	4.15	0.74	มาก
5.	มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน	4.18	0.75	มาก
6.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน	4.24	0.71	มาก
โดยรวม		4.23	0.74	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งด้านความสามารถในการสร้าง
การพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.74) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อ 1 การมีความสามารถในการ
การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=
0.75) รองลงมาคือข้อ 3 มีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.33$,
S.D.= 0.74) ข้อ 6 มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.71)
ตามลำดับ สำหรับข้อ 2 มีความสามารถในการเขียนหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น
($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.74)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะ
ครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับความสามารถในการสอน จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการสอน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.43	0.57	มาก
2	มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี	4.29	0.58	มาก
3	สอนเด็กให้เก่งได้ และมีเทคนิคการสอนดี	4.25	0.66	มาก
4	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน	4.25	0.70	มาก
5	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม	4.22	0.71	มาก
6	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน	4.36	0.68	มาก
7	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนได้	4.21	0.72	มาก
8	มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้	4.34	0.78	มาก
9	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน	4.04	0.77	มาก
10	รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.17	0.72	มาก
11	สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.38	0.69	มาก
12	สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน	4.36	0.66	มาก
13	ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	4.41	0.65	มาก
14	สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.33	0.70	มาก
15	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน	4.43	0.64	มาก
โดยรวม		4.30	0.68	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งด้านความสามารถในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อ 1 ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.57) รองลงมาคือข้อ 15 มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.64) ข้อ 11 สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ สำหรับข้อ 9 มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.77)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะ
ครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด	4.08	0.73	มาก
2.	มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง	4.14	0.74	มาก
3.	มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด	4.29	0.73	มาก
4.	มีความสามารถในการวิธีดำเนินการทดสอบ	4.17	0.72	มาก
5.	มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน	4.06	0.74	มาก
6.	มีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.31	0.71	มาก
โดยรวม		4.12	0.73	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อ 6 มีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือข้อ 3 มีความสามารถ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.73) ข้อ 4 มีความสามารถในการ
วิธีดำเนินการทดสอบ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ สำหรับข้อ 1 มีความสามารถในการ
วิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.08$,
S.D.= 0.73)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะ
ครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการแก้ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง	4.46	0.70	มาก
2. มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี	4.34	0.66	มาก
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	4.06	0.69	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.31	0.70	มาก
โดยรวม	4.29	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูเก่งด้านความสามารถในการ
แก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ
ครูมีอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อ 1 มีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้อ
อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือข้อ 3 มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี
($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.66) ข้อ 4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนา
คุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.70) ตามลำดับ สำหรับข้อ 3 มีความคิด
สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.69)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะครูดี
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการครองตน จำแนกเป็นรายข้อ

	การครองตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความจิตใจดี ใจเย็น	4.37	0.73	มาก
2	มีความเมตตา	4.45	0.69	มาก
3	มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง	4.54	0.79	มากที่สุด
4	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม	4.47	0.84	มาก
5	มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู	4.28	0.82	มาก
6	มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส	4.41	0.80	มาก
7	มีความเสียสละ	4.37	0.75	มาก
8	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น	4.31	0.71	มาก
9	มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ	4.39	0.71	มาก
10	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.11	0.76	มาก
11	มีเหตุผล	4.47	0.76	มาก
12	ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.43	0.81	มาก
13	พูดจาไพเราะ	4.20	0.81	มาก
14	มีความรับผิดชอบ	4.42	0.71	มาก
15	มีระเบียบวินัย	4.08	0.70	มาก
16	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.16	0.73	มาก
17	มีความพอเพียง ประหยัด	4.02	0.69	มาก
18	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.10	0.75	มาก
19	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.04	0.76	มาก
20	ให้เกียรติผู้อื่น	4.00	0.74	มาก
21	แต่งกายสุภาพ	4.06	0.82	มาก
22	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้	4.19	0.73	มาก
23	มีความกระตือรือร้น	4.30	0.78	มาก
24	เป็นที่รักของผู้อื่น	4.13	0.72	มาก
25	เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	4.33	0.83	มาก
26	ตรงต่อเวลา	4.31	0.74	มาก
	โดยรวม	4.43	0.76	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูที่ดีด้านการครองตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมาก เช่นกันโดยข้อ 3 มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือข้อ 11 มีเหตุผล ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.76) ข้อ 4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.84 ตามลำดับ สำหรับข้อ 20 ให้เกียรติผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.74)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะครูดี ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการครองงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การครองงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เอาใจใส่นักเรียนทุกคน	4.29	0.76	มาก
2. อุทิศตนเพื่อการสอน	4.22	0.82	มาก
3. มุ่งมั่นในการทำงาน	4.35	0.78	มาก
4. ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน	4.41	0.74	มาก
5. มีความรับผิดชอบต่องาน	4.39	0.75	มาก
6. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	4.24	0.76	มาก
7. วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.77	มากที่สุด
8. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่	4.40	0.79	มาก
9. รักษาศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ	4.04	0.53	มาก
10. เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน	4.15	0.62	มาก
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.16	0.54	มาก
12. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.67	มาก
13. เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้	4.02	0.46	มาก
โดยรวม	4.28	0.67	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีคุณลักษณะครูดีด้านการครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อครูมีอยู่ในระดับมาก เช่นกันโดยข้อ 7 วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือข้อ 12 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.67) ข้อ 5 มีความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.75) ตามลำดับ สำหรับข้อ 13 เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้ มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.46)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 20 ถึง 23

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรม	4.27	0.70	มาก
2. การนิเทศแบบคลินิก	4.16	0.46	มาก
3. การสร้างระบบพี่เลี้ยง	4.18	0.73	มาก

จากตาราง 18 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยการฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยรูปแบบการฝึกอบรมเป็นรูปแบบที่ใช้กันมากกว่ารูปแบบอื่น ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.73) และการนิเทศแบบคลินิก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายข้อ

การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	4.42	0.69	มาก
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.15	0.72	มาก
3. การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	4.22	0.67	มาก
4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม	4.35	0.74	มาก
5. การวางแผนการฝึกอบรม	4.18	0.76	มาก
6. การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	4.29	0.63	มาก
7. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	4.20	0.68	มาก
8. การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง	4.33	0.69	มาก
โดยรวม	4.27	0.70	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 1 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือข้อ 4 การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.74) และข้อ 8 การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นคือข้อ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.72)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก จำแนกเป็นรายข้อ

การนิเทศแบบคลินิก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	4.14	0.50	มาก
2. สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	4.28	0.40	มาก
3. การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	4.13	0.41	มาก
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	4.07	0.54	มาก
รวม	4.16	0.46	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยการนิเทศแบบคลินิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 2 สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.40) รองลงมาคือข้อ 1 การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.50) และข้อ 3 การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.41) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นคือข้อ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.54)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับการสร้างระบบพี่เลี้ยง จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างระบบพี่เลี้ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	4.08	0.73	มาก
2. ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	4.14	0.74	มาก
3. ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	4.29	0.73	มาก
4. ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	4.17	0.72	มาก
5. ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	4.06	0.74	มาก
6. ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่	4.31	0.71	มาก
รวม	4.18	0.73	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 6 ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือข้อ 3 ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.73) และข้อ 4 ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นคือข้อ 5 ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.74)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีกับ
คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 24 โดยผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- Y แทน คุณลักษณะครูเก่งครูดี
 Y_1 แทน ครูเก่ง
 Y_{11} แทน ครูเก่งด้านการพัฒนาตนเอง
 Y_{12} แทน ครูเก่งด้านความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน
 Y_{13} แทน ครูเก่งด้านความสามารถในการสอน
 Y_{14} แทน ครูเก่งด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 Y_{15} แทน ครูเก่งด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
 Y_2 แทน ครูดี
 Y_{21} แทน ครูดีด้านการครองตน
 Y_{22} แทน ครูดีด้านการครองงาน

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีกับคุณลักษณะครูเก่งครูดี
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2

รูปแบบการ พัฒนา	คุณลักษณะครูเก่งครูดี									
	Y_1	Y_{11}	Y_{12}	Y_{13}	Y_{14}	Y_{15}	Y_2	Y_{21}	Y_{22}	Y
1.การฝึกอบรม	0.62*	0.67*	0.56*	0.62*	0.58*	0.35*	0.59*	0.63*	0.52*	0.61*
2.การนิเทศ แบบคลินิก	0.66*	0.70*	0.61*	0.54*	0.69*	0.36*	0.74*	0.78*	0.71*	0.72*
3.การสร้าง ระบบพี่เลี้ยง	0.73*	0.76*	0.64*	0.51*	0.47*	0.39*	0.78*	0.85*	0.74*	0.76*

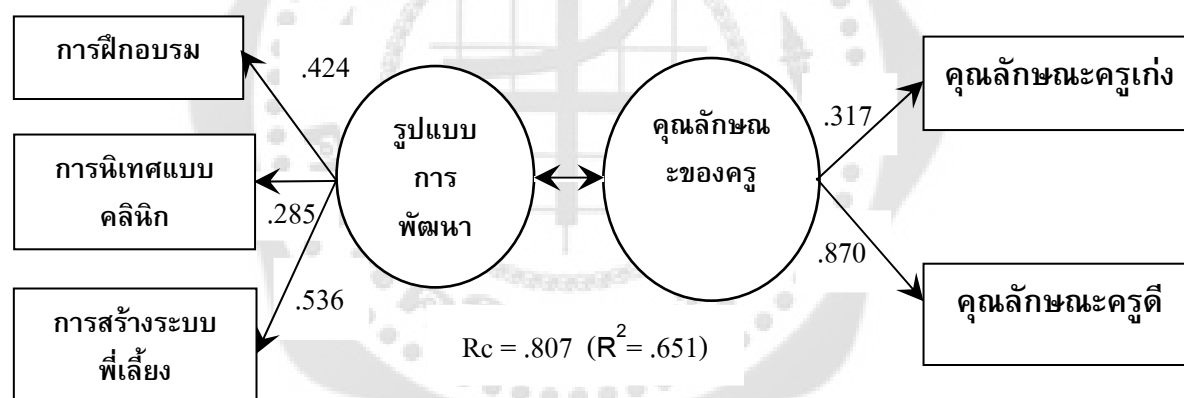
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม
การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะครูเก่งครูดี
โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบที่มี
ความสัมพันธ์มากกว่ารูปแบบอื่น ($r = .76$) รองลงมาคือ การนิเทศแบบคลินิก ($r = .72$) และการ
ฝึกอบรม ($r = .61$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบการพัฒนาครู

แต่ละรูปแบบกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีจำแนกเป็นรายคุณลักษณะ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับครูดีด้านการครองตนโดยมีค่าเท่ากับ 0.85 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 รองลงมาคือ การนิเทศแบบคลินิกมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับครูดีด้านการครองตนโดยมีค่าเท่ากับ 0.78 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และการสร้างระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับครูเก่งด้านการพัฒนาตนเองโดยมีค่าเท่ากับ 0.76 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าน้อยสุดคือ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์สูงกับครูเก่งด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโดยมีค่าเท่ากับ 0.35 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล(Canonical Correlation) ผลปรากฏดังนี้

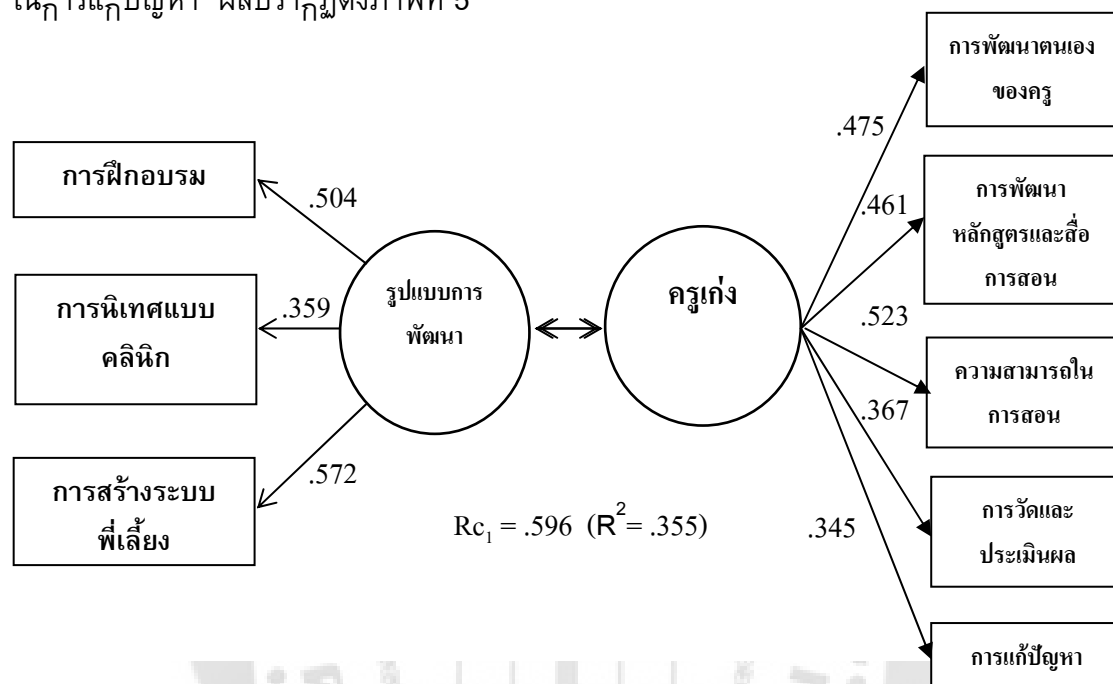
5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง กับคุณลักษณะของครู ประกอบด้วยครูเก่งและครูดี ผลปรากฏดังภาพที่ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเก่ง และ ครูดี ได้ร้อยละ 65.1 โดยรูปแบบการพัฒนา ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูดี และ ครูเก่ง เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .536 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .424 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .258

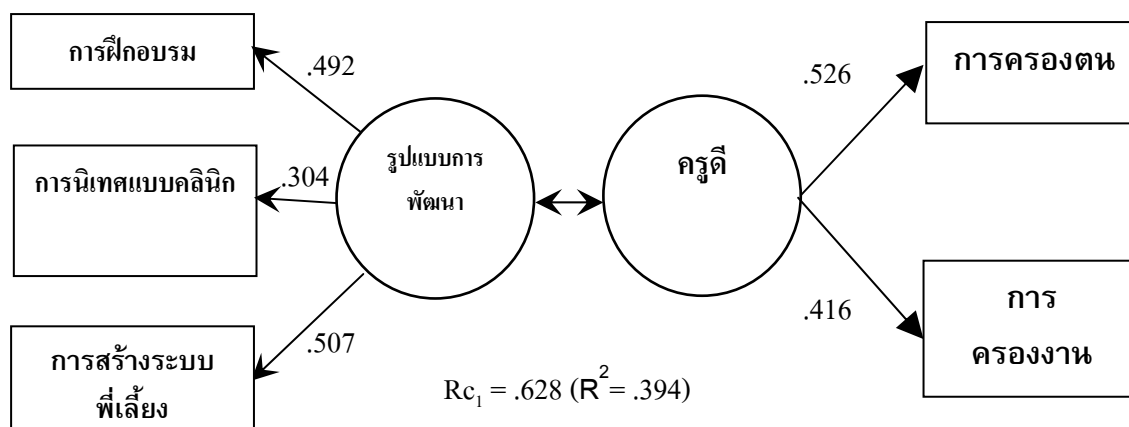
5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง กับคุณลักษณะของครูเก่ง ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน ความสามารถในการสอน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา ผลปรากฏดังภาพที่ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเก่ง ได้ร้อยละ 35.5 โดยรูปแบบการพัฒนา ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูดี และ ครูเก่ง จะเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยง มีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .572 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .504 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .359

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง กับคุณลักษณะของครูดี ประกอบด้วย การครองตนและการครองงาน ผลปรากฏดังภาพที่ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 รูปแบบได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเก่ง ได้ร้อยละ 39.4 โดยรูปแบบการพัฒนา ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูดี เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยง มีอิทธิพลในการพัฒนา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.507 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.492 และ 3) การนิเทศแบบคลินิก มีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.304

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	114	60.00
	หญิง	76	40.00
	รวม	190	100.00
2. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	7	3.68
	ปริญญาโท	177	93.16
	ปริญญาเอก	6	3.16
	รวม	190	100.00
3. อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	34	17.89
	30 ปี ถึง 40 ปี	57	30.00
	41 ปี ถึง 50 ปี	65	34.22
	มากกว่า 50 ปี	34	17.89
	รวม	190	100.00
4. อายุงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	4	2.11
	10-20 ปี	93	48.95
	21-30 ปี	67	35.26
	มากกว่า 30 ปี	26	13.68
	รวม	190	100.00

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงมี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 93.16 มีอายุ 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22 และอายุงาน 10-20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรม ที่มีต่อการพัฒนาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การสร้างระบบพี่เลี้ยง	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p - value	$\bar{X}$	t	p - value
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	4.08	20.22**	.000	4.13	23.81**	.000
2. ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	4.14	34.97**	.000	4.29	30.77**	.000
3. ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	4.29	24.07**	.000	4.49	24.71**	.000
4. ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	4.17	29.49**	.000	4.25	28.72**	.000
5. ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	4.06	24.36**	.000	4.27	24.20**	.000
6. ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่	4.31	39.71**	.000	4.32	27.85**	.000
โดยรวม	4.18	28.80**	.000	4.29	26.67**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่ารูปแบบการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ ($\mu = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การฝึกอบรม	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p - value	$\bar{X}$	t	p - value
1. ศึกษาความต้องการและ ความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	4.65	21.64**	.000	4.11	22.25**	.000
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม	4.38	24.70**	.000	4.43	21.23**	.000
3. การออกแบบ/กำหนดหลักสูตร ในการฝึกอบรม	4.49	26.29**	.000	4.48	22.83**	.000
4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม ที่เหมาะสม	4.13	25.58**	.000	4.27	20.59**	.000
5. การวางแผนการฝึกอบรม	4.29	19.06**	.000	4.24	19.58**	.000
6. การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผน ที่กำหนด	4.66	17.85**	.000	4.38	22.85**	.000
7. การประเมินและติดตามผล การฝึกอบรม	4.22	20.49**	.000	4.23	28.02**	.000
8. การนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง	4.39	22.43**	.000	4.57	23.54**	.000
โดยรวม	4.40	22.25**	.000	4.33	22.61**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ ($\mu = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การนิเทศแบบคลินิก	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p - value	$\bar{X}$	t	p - value
1. การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	4.31	26.83**	.000	4.52	29.68**	.000
2. สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	4.53	26.34**	.000	4.43	23.03**	.000
3. การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	4.28	24.84**	.000	4.30	28.64**	.000
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	4.40	24.36**	.000	4.29	24.20**	.000
โดยรวม	4.38	25.59**	.000	4.39	26.38**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ ($\mu = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบเต็มคำจำนวน 4 ข้อเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis)

ตอนที่ 2 ศึกษาแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 ข้อ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation)

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 เป็นผู้ตอบ จำนวน 190 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one sample)

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะของครูเก่งครูดี สรุปได้ดังนี้

1.ครูเก่งมีคุณลักษณะ 5 ประการดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเองของครู คือ ครูที่ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ พัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเองตลอดเวลาเป็นผู้นำด้านวิชาการมีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ

1.2 ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร และสื่อการสอน คือ ครูที่มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 ความสามารถในการสอน คือครูที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สอนเด็กให้เก่งได้ มีเทคนิคการสอนดี มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีความสามารถในการใช้สื่อการสอน ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนได้ สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน

1.4 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือครูที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด มีความสามารถในการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน และมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา คือครูที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ทุกระบบ เรื่อง แก้ปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. ครูดีมีคุณลักษณะ 2 ประการดังนี้

2.1. การครองตน คือครูที่ใจดี ใจเย็น มีเมตตา มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส มีความเสียสละ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีเหตุผลยับยั้งชั่งใจไม่ประมาท มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพอเพียง ประหยัด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น แต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้ มีความกระตือรือร้น เป็นที่รักของผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และตรงต่อเวลา

2.2. การครองงาน คือ ครูที่เอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนอุทิศตนเพื่อการสอนมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่ รักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้

2. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 รูปแบบได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเก่งและครูดีได้ร้อยละ 65.1 โดยรูปแบบการพัฒนาที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูเก่งและครูดี เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .536 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .424 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .258

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก มีความเหมาะสมและมีระดับความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลที่ได้ออกมาของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยด้านคุณลักษณะของครูดี ทั้งด้านการครองตน คือการมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและด้านมีเหตุผลหรือด้านการครองงาน ที่มีวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง หรือมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Fishman, Marx Best; & Tal (2003) เสนอว่าการเป็นครูที่ดี มิใช่มีแต่ความรู้ตามหลักวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยแรงจูงใจในหลายด้านประกอบกัน เช่น ความมีศรัทธาในอาชีพ ความรักผู้เรียนและรักการสอน เป็นต้น และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) มีข้อมูลที่แสดงว่า คุณลักษณะของครูที่ดี มีหลายรูปแบบ ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย หมายถึงความประพฤติทั้งทางกาย วาจา และใจ ที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีสังคม และความประพฤติ ความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม

มีการประพฤติที่ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ หรือโกงคนอื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดหลักเหตุผล ระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคม เป็นเกณฑ์ ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาชีวิต และปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุดและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุผลในการทำหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูน ความเป็นผู้มีพละนาถที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ หมายถึง การรู้จักบำรุงรักษาร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความสามารถในการฟัง พาดนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่ง ไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจาก

ผู้อื่นโดยไม่จำเป็น ความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพจน์ที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ ความเสียสละ และเมตตาอารี กตัญญูทวาทิ กล้าหาญ และความสามัคคีกัน ความประพจน์ที่แสดงออก เป็นแนวทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาอบรม สั่งสอนนักเรียนของสถานศึกษาทุกระดับ

ซึ่งจะได้รับอิทธิพลหรือผลสัมฤทธิ์จากรูปแบบการพัฒนามากกว่า ด้านคุณลักษณะของครูเก่ง ได้แก่การพัฒนาตนเองของครู มีความสามารถในการสร้างการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน มีความสามารถในการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Bean (1996) ที่เสนอว่า คุณลักษณะของครูเก่ง ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่กำหนดจุดประสงค์และที่ปรึกษาของผู้เรียน เป็นผู้มีความชำนาญในการสอน สามารถทำการวัดผลและประเมินผล และ Brookfield; & Preskill (1999) ที่เสนอว่า ครูเก่ง จะมีคุณลักษณะที่สะท้อนออกมา ได้แก่มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือที่จะใช้สำหรับการแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอน และสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมในเนื้อหาวิชาเหล่านี้ นั้นเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีความเข้าใจในการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียน รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล มีความเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถสร้างสรรค์โอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนที่หลากหลายได้ มีความเข้าใจและรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายในการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ ใช้ความเข้าใจในตัวผู้เรียนแต่ละบุคคล

รวมทั้ง การใช้ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียน รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดผล สามารถใช้อำนาจปฏิกิริยาทำที่ รวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ ตลอดจนทั้งรู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการของชุมชน และเป้าหมายของหลักสูตร มีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นว่า ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง จะต้องเป็นนักปฏิบัติที่มีความถี่ถ้วน รู้จักประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งหาโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนให้เกิดขึ้น จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้เรียน

สำหรับผลของรูปแบบการพัฒนาที่มีอิทธิพลต่อการทำให้ได้คุณลักษณะของครูดี และ ครูเก่ง จะเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยง ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และระบบการพัฒนาครูใหม่ และให้ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงาน ของครูใหม่และมีครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่และมีการนำผลการ ประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่ สอดคล้องกับ McLaughlin & Talbert (2001) ที่เสนอว่า Coaching เป็นการสอนงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้สอนงาน (Coach) จะเป็น ผู้บริหารทุกระดับที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน ส่วนใหญ่จะเป็นครูที่อยู่ในทีมหรือกลุ่ม งานเดียวกัน การสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพ ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ทุกฝ่าย ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อย่างไรก็ตาม การที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนและผู้ถูกสอน 2) การฝึกอบรม ที่จะมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีการศึกษาความต้องการและความจำเป็น ก่อนฝึกอบรม มีการออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ เหมาะสมและดำเนินงานตามที่กำหนด มีการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง สอดคล้องกับ Goldstein (1993) ที่เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ เป็นกรรมวิธีในการที่จะเพิ่ม สมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และการแสดงออกเป็น กระบวนการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 3) การ นิเทศแบบคลินิกจากการสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน มีการให้ ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน เพื่อการวางแผนการสอน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน มีการวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและ พฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน สอดคล้องกับ Garet, Desimone, (2001) ที่เสนอว่า การนิเทศ แบบคลินิกในชั้นเรียนเพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีกระบวนการ ไปตามลำดับ ขั้นตอนที่ชัดเจน และ Hatfield, (1995) ที่เสนอว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการการ ดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยครูจะมีการวางแผนการสอน การสังเกตการสอนและการประเมินแนวการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทาง ปรับปรุงแก้ไขร่วมกันที่จะเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้

สำหรับการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมและระดับความ เป็นไปได้ทุกด้านในภาพรวมและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการครองตน มากที่สุด ได้แก่ การมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง และ ด้านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีเหตุผล และ ด้านการครองงาน มากที่สุด ได้แก่ ด้านวางแผนการสอนอย่าง และ ด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองของครู มากที่สุด ได้แก่ ด้านเป็นผู้นำด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเองศึกษาและหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ด้านความสามารถในการสร้างการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน มากที่สุด ได้แก่ด้านมีความสามารถในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร และด้านมีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการสอน มากที่สุด ได้แก่ ด้านมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน และ ด้านมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน รวมทั้ง ด้านสามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

4. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มากที่สุด ได้แก่ด้านมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ด้านมีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

5. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มากที่สุด ได้แก่ ด้านมีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง และ ด้านมีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

6. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการฝึกอบรม มากที่สุด ได้แก่ด้านศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม และ ด้านการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม

7. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศแบบคลินิก มากที่สุด ได้แก่ด้านสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน และด้านการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

8. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างระบบพี่เลี้ยง มากที่สุด ได้แก่ ด้านครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่ และ ด้านครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

9 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยง 2) การฝึกอบรม และ 3) การนิเทศแบบคลินิก ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัญหาที่มีความเด่นชัดเป็นพิเศษ
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายทาง (MANOVA) และอาจใช้เทคนิคการวิจัยอื่น เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อให้สามารถได้องค์ความรู้ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับสถานศึกษาประเภทอื่นๆ เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบข้อเสียเปรียบต่างๆ รวมถึงผลสำเร็จที่ได้รับ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543. **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพงษ์ กীরติกร. (2557). “การยกระดับคุณภาพครู”.การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครูครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). **คุณภาพของครูสู่คุณภาพแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2552). **สู่เส้นทางวิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- คณะศึกษาศาสตร์. (2556). **เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ครูสภา,สำนักงานเลขาธิการกองมาตรฐานวิชาชีพครู. (2556). **การกำหนดแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- จรรยพร โพธิ์แก้ว. (2554). **ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมพี่เลี้ยง : กรณีศึกษาพนักงานส่วนงานสนับสนุน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชดาพร พิมพ์ชัย. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). **การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัย โดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา**. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล เจริญบุญ. (2553). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 เขต 2 และเขต 3**. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ชูชัย สมิทธิไกร .(2550).การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.กรุงเทพ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2557). การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง **Coaching & Mentoring** สำหรับงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal** ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2557.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. (เอกสารอัดสำเนา).
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์.(2557). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ.วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.(การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทองใบ ทองมาก. (2555). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539) การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 8 .กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- ธีรศักดิ์ โพธิ์สามต้น. (2557). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). เทคนิคการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.นิพนธ์
- น้ำเย็น เหลืองประเสริฐ. (2546). การนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพร แก้วมาก. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดเลยเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่4).กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ประเวศ วะสี. (2552). คำบรรยายเรื่อง การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤต.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ปราณี สารบาล. (2546). การติดตามการดำเนินการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด.วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระมหาสายัณห์ จันทวิบูลย์. (2557). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ด้วย
วิธีปฐกวีสังขนา โดยใช้การนิเทศแบบคลินิกของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน.
วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal** ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม
2557.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก
วันที่ 19 สิงหาคม 2452.

พัชนี กุลทานนท์. (2553). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการ
ทำวิจัยในชั้นเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2555). เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.

มณีนภา ชุตติบุตร. (2553). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง. กลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

รัตนวดี โชติกพนิช. (มปป). จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู. ภาควิชาหลักสูตรและ
การสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2528). ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดความศรัทธาในการ
ประกอบอาชีพครู.สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (หน้า 8)

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2558). ครูดีที่สังคมวิพากษ์.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วัชรรา เล่าเรียนดี.(2541) เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการนิเทศการสอน. นครปฐม :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

วัลลภ สุระกำพลธร.(2548). Mentor : ที่ปรึกษาเชิงพี่เลี้ยง. ในยอดหยทัย เทพชานนท์และประมวล
ตั้งปริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์และศิลป์ของการเป็น
นักวิจัยที่ดี.ปทุมธานี :มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.

วรรณวรงค์ ทัพเสนีย์.(2553). “การสอนงานกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ความ
เหมือนที่แตกต่าง” ,มติชน.

วิจารณ์ พานิช. (2553). ครูเพื่อศิษย์. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแบบพีเลียง. *The Golden Teak : Humanity and Social Science Journal (GTHA.)* Vol.22 No. 2 May-August 2016.
- วิสุทธิ เวียงสมุทร. (2553). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2. ปรินญาการศึกษาดุษฎิบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550).การวิเคราะห์พหุระดับ : **Muti-level Analysis**.พิมพ์ครั้งที่(4). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้าพรินต์.
- สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์,กอบกุล ไพศาลอักษพงษ์, นิพนธ์ กุลนิตย์ และสุเทียน ตันตระวาณิชย์. (2550). "Coaching/Mentoring" ในเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง รุ่นที่ 6/2550 .วันที่ 24 สิงหาคม – 3 กันยายน 2550 สมุทรสาคร : ณ โรงแรมเซ็นทรัลเพลส จังหวัดสมุทรสาคร
- สุทธิพร วิจิตรพันธ์. (2549). การนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลของครูผู้สอนนักเรียนเรียนรวม ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศสตรีวิทยาพุทธมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2552).วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.(พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมน อมรวิวัฒน์. (2555). ครุศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พัชรินทร์พี.พี.
- สมชาย วงศ์วิเศษ. (2548). ความสำคัญของพีเลียงและวิธีเป็นพีเลียงที่ดี.ในยอดหทัย เทพธานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี.ปทุมธานี :มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.

- สมปรรณนา ประกิจโกมล. (2550). **คุณลักษณะความเป็นที่เลื่อง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น** ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสค.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สกสค. กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือเส้นทางครุมีอาชีพสำหรับครูผู้ช่วย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **แนวทางการแก้ปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2554). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). **ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- อนุศักดิ์ ชันธสิทธิ์. (2544). **การนำระบบพีแอลเอ็มมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรณี พิพิธภณท์. (2545). **การนำระบบพีแอลเอ็มอย่างเป็นทางการมาปรับใช้ในการฝึกอบรมเพื่อผลสำเร็จในการผลิตเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (1997). **Techniques in the clinical supervision of teachers: Preservice and inservice applications (4th ed.)**. New York: Wiley.
- Adams, Dennis & Mary Hamm.(1994). **New Designs for Teaching and Learning**.Jossey-Bass Publishers: San Francisco.

- Anderson, C. W. (1989). **The role of education in the academic disciplines in teacher education.** In A. Woolfolk (Ed.), **Research perspective son the graduate preparation of teachers.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Angelo, T. A., & Cross, K. P. (1993). **Classroom assessment techniques: A handbook for college teachers (Second Ed.).** San Francisco: Jossey-Bass.
- Bean, J. C. (1996). **Engaging ideas: The professor's guide to integrating writing, critical thinking, and active learning in the classroom.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Bird, Candace Maria Edmonds. (2010). **The impact of the Developmental Training Model on staff development in Air Force Child Development Programs.** New York: Harper & Row.
- Border, L. & Van Note Chism, N. (eds.) (1992). **Teaching for Diversity.** Jossey-Bass Publishers.
- Bray, M. (2003). **Comparative Education: Continuing Traditions, New Challenges, and New Paradigms.** London: Kluwer Academic Publishers.
- Brookfield, S. D., & Preskill, S. (1999). **Discussion as a way of teaching: Tools and techniques for democratic classrooms.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Cascio, Wayne F. (1986). **Management Human Resources : Productivity , Quality of Work Life, Profits.** New York : McGraw-Hill,
- Chang .(1995). Alternative Implementations of Hybrid Branch Predictors. In Proceedings of the 28th Annual International Symposium on Microarchitecture, Michigan.
- Daniel Tanner and Laured Tanner. (1998). **Supervision in Education Problems and Practices.** New York : Macmilan Publishing Company.
- Dave, P. (2008). "What Factors Affect Coaching and Mentoring in Small and Medium Sized Enterprises," **International Journal of Evidence Bascd Coaching and Mentoring.** Edinburgh : John Wiley and Sons, Inc.
- Eison, J. A., & Bonwell, C. C. (1993). **Recent works on using active learning strategies across the disciplines.** Unpublished manuscript.
- Fink, Dee L. (2003). **Creating Significant Learning Experiences: An Integrated Approach to Designing College Courses.** San Francisco: Jossey-Bass Publishing.

- Fishman, J. J., Marx, R. W., Best, S., & Tal, R. T. (2003). Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform. **Teaching and Teacher Education**, 19, 643-658.
- Franke, M. L., Carpenter, T. P., Levi, L., & Fennema, E. (2001). **Cap-Turing teachers' generative change: A follow-up study of professional development in mathematics**. *American Educational Research Journal*, 38, 653-689.
- Garet, M., Porter, A., Desimone, L., Birman, B., & Yoon, K. (2001). **What makes professional development effective? Analysis of a national sample of teachers**. *American Educational Research Journal*, 38, 915-945.
- Greeno, J. G., Collins, A. M., & Resnick, L. B. (1996). Cognition and learning. In D. Berliner, and R. Calfee (eds.). **Handbook of educational psychology**. New York: Macmillan.
- Gudwin, D. M., & Salazar-Wallace, M.D. (EDS.). (2010). **Mentoring and coaching: A lifeline for teacher in a multicultural setting**. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Guptan, S. U. (2006). **Mentoring: A practitioner, 5 guide to touching lives**. New Delhi: Response Books.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and Krajewski, R.J. (1980). **Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teacher**. (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Goldstein, I. L. (1993). **Training in organizations: Need assessment development and evaluation (3rd ed.)**. Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Guarino CM, Reckase MD, Wooldridge JM. (2011). **Can value-added measures of teacher performance be trusted?** Work.Pap.18, Educ. Policy Cent., Michigan State Univ.
- Hanushek EA. (2011). The economic value of higher teacher quality. *Econ. Educ. Rev.* 30: 466–479
- Hatfield, Susan Rickey ed. (1995). **The Seven Principles in Action: Improving Undergraduate Education**. Bolton, Massachusetts : Anker Publishing.
- Hativa, N. (2000). **Teaching for effective learning in higher education**. Dordrecht, Holland: Kluwer Academic Publishers.
- Heffernan, Kerrissa (2001). **Fundamentals of Service-Learning Course Construction**. Providence. Rhode Island: Campus Compact.

- Hopkins, W. S., Moore, K. D. (2000). *Clinical supervision : a practical guide to student teacher supervision*. The United States of America: Wm. C. Brown Communications, Inc.
- Klimczak, Aimee Kieinpeter. (1995). **Factors and indicators of instructional design project success in technical training**. New Jersey : Merrill.
- Knight Jim. (2009). **Coaching Approach and Perspectives**. United States of America: Corwin press.
- Manning, M.L., & K.T. Bucher. (2007). **Classroom management: Model, applications, and cases**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- McCaffrey DF, Koretz D, Lockwood JR, Hamilton LS. (2004). **Evaluating Value-Added Models for Teacher Accountability**. Santa Monica, CA: RAND
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2001). **Professional communities and the work of high school teaching**. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Menges, Robert, Maryellen Weimer & Associates. (1996). **Teaching on Solid Ground: Using Scholarship to Improve Practice**. Jossey-Boss Publishers: San Francisco.
- Miller, A. (2002). **Mentoring for Students and Young People: A Handbook of Effective Practice**, London: Kogan Page.
- Morton-Cooper, A. (2000). **Mentoring preceptor ship and clinical supervision : a guide to professional roles in clinical practice**. Oxford : Blackwell science.
- Morzinski, J. A., Simpson, D. E., Bower, D. J., and Diehr, S. (1994). **Faculty development through formal mentoring**. *Academic Medicine* 69(4).
- Nadler, L. **Designing Training Programs : The Critical Events Model**. Massachusetts : Addison-Wesley, 1994.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior : Foundations, Realities and Challenges*. Mason, Ohio : Thomson Corporation.
- Palmer, Parker J. (1997). **The Courage to Teach: Exploring the Inner Landscape of a Teacher's Life**. New York : Harper Collins Publishers.
- Pregent, R. (1994). **Charting your course: how to prepare to teach more effectively**. Madison: Magna Publications.
- Putnam, R. & Borko, H. (1997). **Teacher learning: Implications of new views of cognition. The international handbook of teachers and teaching**. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer.

- Reohr, J. R. 1981. Mentor and colleague relationship in academia. ERIC Document Reproductive Service No. ED 215 040
- Sands, R. H., L. A. Parson and J. Duane. (1991) "**Faculty Mentoring Faculty in a Public University.**" *Journal of Higher Education* 62:2:174-93.
- Seldin, P. (1991). **The teaching portfolio: A practical guide to improved performance and promotion/tenure decisions.** Third Edition. Bolton, MA: Anker.
- Seng Piew Loo.(2010)., **Teacher Training in Brunei Darussalam.** In Karrass, K.G and Wolhuter, C.C. ' *International Handbook of Education Worldwide*. Volume 2: Athen Atrapos.
- Shao, Xiaorong. (2004). **Teacher Training and curriculum reform in Chinese agricultural schools.** New York : Harcourt Brace and World Inc.
- Thody, A. (1993) '**Mentoring for school principals,**' in CALDWELL, B.J. and CARTER, E.M.A. (eds) *The Return of the Mentor: Strategies for Workplace Learning*, Bristol, PA: Falmer Press.
- Wright, Andrew. (1995). **Storytelling with Children.** New York: Oxford University Press.
- Wunsch, A. M. (1994). **Mentoring revisited making and impact on individuals and institutions. New Direction For Teaching And Learning.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Zlotkowski, Edward, series ed. (2000). **AAHE's Series on Service-Learning in the Disciplines.** Washington, DC: American Association of Higher Education.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจ IOC
การหาค่า I.O.C.
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. รองศาสตราจารย์ อำนาจ ทองโปร่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. รองศาสตราจารย์ รัตนา กาญจนพันธุ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ อาจารย์ประจำศูนย์วิชาการประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาส อังศุโชติ อาจารย์ประจำศูนย์วิชาการประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การหาค่า I.O.C.

(Index of Item Objective Congruence)

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาศึกษาเค้าโครงขุขุณิพนธ์ ที่แนบเพื่อใช้ประกอบพิจารณาค่า I.O.C.
2. ความหมายของค่า R_i เป็นดังนี้

-1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
+1	หมายถึง	สอดคล้อง
3. สูตรการหาค่า I.O.C. เป็นดังนี้

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{n}, i = 1, 2, \dots, n$$

n แทนด้วย จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
ค่า I.O.C. ในแต่ละข้อจะใช้ได้ ควรมีค่า ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามฉบับที่ 1

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
การวิเคราะห์ค่าความถี่ของคำตอบที่ได้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์ ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความคิดของท่าน โดยแท้จริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บ เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้น ไว้ให้ตามความคิดของท่านโดยแท้จริงโดยท่านสามารถเขียนตอบกี่ข้อก็ได้แต่ขอให้ท่านกรอกให้ ครบทั้งสี่ส่วน(คุณลักษณะครูเก่ง,คุณลักษณะครูไม่เก่ง,คุณลักษณะครูดี,คุณลักษณะครูไม่ดี) เมื่อ ท่านกรอกข้อมูลเสร็จแล้วขอให้ท่านส่งแบบสอบถามฉบับนี้กลับไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่ท่าน สังกัดอยู่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่มี คุณค่ายิ่งต่องานวิจัยในครั้งนี้

(นางวาสนา มะณีเรือง)

นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

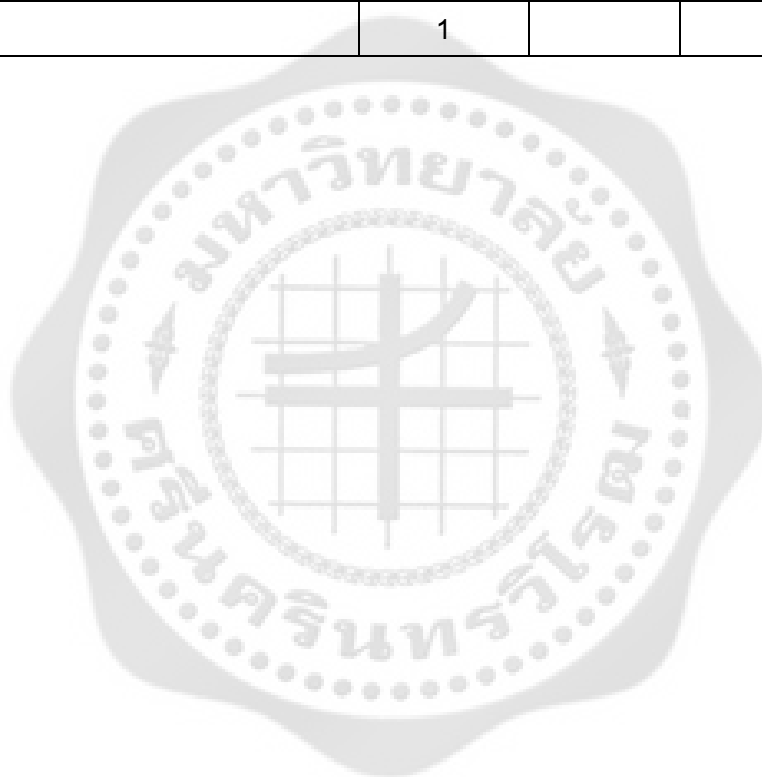
คุณลักษณะของครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะครูเก่ง	คุณลักษณะครูไม่เก่ง
1.....	1.....
2.....	2.....
3.....	3.....
4.....	4.....
5.....	5.....
6.....	6.....
7.....	7.....
8.....	8.....
9.....	9.....
10.....	10.....
คุณลักษณะครูดี	คุณลักษณะครูไม่ดี
1.....	1.....
2.....	2.....
3.....	3.....
4.....	4.....
5.....	5.....
6.....	6.....
7.....	7.....
8.....	8.....
9.....	9.....
10.....	10.....

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่ง
ครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญ	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	เฉลี่ย
คนที่ 1	1			1
คนที่ 2	1			1
คนที่ 3	1			1
คนที่ 4	1			1
คนที่ 5	1			1



การวิเคราะห์ค่าความถี่ของคำตอบที่ได้เกี่ยวกับ

คุณลักษณะ ครูเก่ง ครูไม่เก่ง ครูดี ครูไม่ดี

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน มาทำการวิเคราะห์คุณลักษณะครูเก่ง ครูไม่เก่ง ครูดี ครูไม่ดี โดยการหาค่าความถี่ โดยนำเสนอผลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

.1 คุณลักษณะครูเก่ง

ลำดับ	คุณลักษณะครูเก่ง	ความถี่
1	มีความรู้ ความสามารถ	13
2	ทำงานได้ทุกอย่าง	3
3	สอนเด็กให้เก่งได้,มีเทคนิคการสอนดี	11
4	สามารถเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์(แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี)	2
5	สอนเก่ง	4
6	ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ,ใฝ่หาความรู้	10
7	มีความกระตือรือร้น	3
8	สนใจใฝ่ใจนักเรียน,ให้ใจนักเรียน มีความรักความจริงใจกับนักเรียน	2
9	วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	5
10	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2
11	มีความรับผิดชอบ	4
12	สามารถแก้ปัญหาให้เด็กได้, เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี	2
13	ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	5
14	เสียสละเวลาเพื่อเด็กนักเรียน	8
15	พัฒนาตัวเองศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา	2
16	มีความมั่นใจในตนเองกล้าคิดกล้าทำ	2
17	เอาใจใส่นักเรียน	2
18	มีสื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย	3
19	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สอนนักเรียน	4
20	มีการประเมินตนเองตลอดเวลา	2
21	เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้	7
22	มีจรรยาบรรณ	4
	รวม	100

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะครูเก่ง ที่มากที่สุด คือ มีความรู้ ความสามารถ จำนวน 13 คน รองลงมา คือ สอนเด็กให้เก่งได้, มีเทคนิคการสอนดี จำนวน 11 คน และ ชอบเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เสมอ, ใฝ่หาความรู้ จำนวน 10 คน

2 คุณลักษณะครูไม่เก่ง

ลำดับ	คุณลักษณะครูไม่เก่ง	ความถี่
1	ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ตั้งใจสอน	10
2	ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้	12
3	หนึ่งงานขาดความรับผิดชอบ	4
4	ไม่สนใจใฝ่เรียนรู้, ไม่พัฒนาตนเอง	8
5	ไม่สนใจดูแลนักเรียน	10
6	ไม่พัฒนาตนเอง	3
7	ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	1
8	ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2
9	ไม่มีการเตรียมการสอน	3
10	ไม่มีความรู้ความสามารถ	8
11	ไม่กล้าคิดกล้าทำ	2
12	ไม่ติดตามและประเมิน	4
13	ไม่มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้	1
14	สอนโดยอ่านหนังสือ	4
15	ใช้วิธีการสอนแบบเก่า ๆ	2
16	ขาดสื่อการสอน	2
ลำดับ	คุณลักษณะครูไม่เก่ง	ความถี่
17	ขาดเทคโนโลยี	2
18	พูดแต่ไม่ทำ	4
19	สอนไม่รู้เรื่อง	2
20	ไม่มีความเป็นผู้นำ	4
21	ไม่กล้าแสดงออก	3
22	นิ่งเฉย	2
23	ไม่รับผิดชอบ	2
24	ตามใจตนเอง (ใช้อารมณ์ตนเองเป็นใหญ่)	2
25	ไม่แม่นยำในเนื้อหา	3
	รวม	100

ลำดับ	คุณลักษณะครูดี	ความถี่
26	พูดจาไพเราะ	2
27	มีระเบียบวินัย	1
28	คิดดี ทำดี พูดดี	5
	รวม	100

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะครูไม่เก่ง ด้านไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ ที่มากที่สุดคือ จำนวน 12 คน รองลงมา คือ ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ตั้งใจสอน และ ไม่สนใจดูแลนักเรียนมีจำนวน 10 คนเท่ากัน 3 คุณลักษณะครูดี

ลำดับ	คุณลักษณะครูดี	ความถี่
1	ใจดี,ใจเย็น	6
2	มีเมตตา	2
3	เอาใจใส่นักเรียนทุกคน	6
4	เฝหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3
5	มีความรับผิดชอบ	6
6	มีคุณธรรม จริยธรรม	13
7	รักนักเรียนเหมือนลูกหลานของตนเอง	4
8	อุทิศตนเพื่อการสอน	4
9	สอนนักเรียนด้วยความตั้งใจ	3
10	มุ่งมั่นในการทำงาน	4
11	แต่งกายสุภาพ	4
12	เสียสละ	2
13	ตรงเวลา	2
14	มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู	1
15	มีระเบียบวินัย	2
16	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม	4
17	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้	3
18	เตรียมสอน,มีแผนการสอน	2
19	ยิ้มแย้มแจ่มใส	2

20	ขยันมาโรงเรียนแต่เช้า	4
21	มีความพอเพียง,ประหยัด	1
22	มีจรรยาบรรณครู	5
23	มีความอดทน	2
24	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3
25	ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครู	4



จากตารางที่.3 พบว่า คุณลักษณะครูดี ที่มากที่สุดคือ มีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 13 คน รองลงมาคือ ใจดี,ใจเย็น ,เอาใจใส่นักเรียนทุกคน และมีความรับผิดชอบ มีจำนวน 6 คน เท่ากัน

4 คุณลักษณะครูไม่ดี

ลำดับ	คุณลักษณะครูไม่ดี	ความถี่
1	ไม่ความรับผิดชอบในหน้าที่	6
2	เสียงงาน,ทำงานไม่เต็มที่	3
3	ขี้เกียจสอน	8
4	ไม่ใฝ่รู้ไม่ใฝ่เรียน	2
5	ไม่ซื่อสัตย์ สุจริต	2
6	ไม่สนใจดูแลนักเรียน	7
7	ขาดวินัยและคุณธรรม	8
8	ไม่มีระเบียบวินัย	8
9	มีนิสัยก้าวร้าว	5
10	เห็นแก่ตัว ,ไม่เสียสละ	3
11	พูดจาหยาบคายไม่ไพเราะ	6

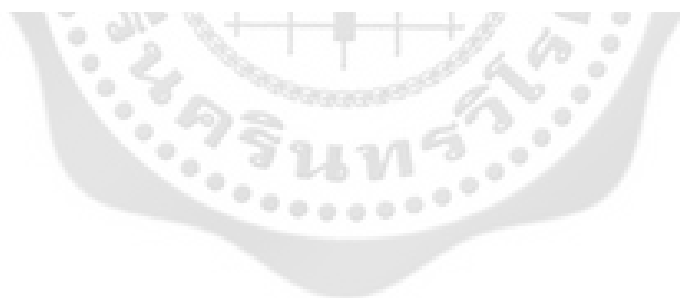
12	ไม่เป็นตัวอย่างที่ดี	6
13	ไม่รับผิดชอบ	5
14	ไม่เตรียมการสอน	2
15	ไม่มีจริยธรรมครู	2
16	ไม่ตรงเวลามาสาย	2
17	ไม่อดทน	1
18	ไม่มีคุณธรรม	5
19	เกี่ยวข้องกับการพนัน	1
20	ไม่มีจรรยาบรรณในการเป็นครู	1
21	แต่งกายไม่สุภาพ	2
22	เมา	2
ลำดับ	คุณลักษณะครูไม่ดี	ความถี่
23	ไม่มีความยุติธรรม, ลำเอียง	3
24	มีความประพฤติไม่ดี	1
25	ขาดความเมตตา ,กรุณา	1
26	ไม่มีน้ำใจ	1
27	ใจร้อน	1
28	ปล่อยปะละเลยนักเรียน	1
29	ไม่ตั้งใจสอน	2
30	หาผลประโยชน์ในหน้าที่	1
31	ไม่เสียสละ	2
	รวม	100

จากตารางที่.4 พบว่า คุณลักษณะครูไม่ดี ที่มากที่สุดคือ ขี้เกียจสอน ,ขาดวินัยและคุณธรรม ,ไม่มีระเบียบวินัย จำนวน 8 คน เท่ากัน รองลงมาคือ ไม่สนใจดูแลนักเรียน จำนวน 7 คน

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามฉบับที่ 2

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ตารางค่า **Reliability** ของแบบสอบถามฉบับที่ 3 จำนวน 45 ชุด





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยคำถามจำนวน 76 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอนนี้ ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งก็คือ ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด จะทำให้การวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านเอง แต่จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

(นางวาสนา มะณีเรือง)

นิสิตปริญญาโท ศึกษานิเทศก์ สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ 41 ปี ถึง 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงานของคุณ

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 ปี ถึง 20 ปี

☐ 21 ปี ถึง 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง เช่น

คุณลักษณะครูเก่ง : มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี

ระดับความคิดเห็น : ถ้าท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับมากในคุณลักษณะครูเก่งต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่หมายเลข 4 ดังนี้

ข้อ	คุณลักษณะครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	คุณลักษณะครูเก่ง					
0	มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี		✓			

ข้อ	คุณลักษณะครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะครูดี						
การครองตน						
1	มีความใจดี ใจเย็น					
2	มีความเมตตา					
3	มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง					
4	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม					
5	มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู					
6	มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส					
7	มีความเสียสละ					
8	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น					
9	มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ					
10	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้					
11	มีเหตุผล					
12	ยิ้มแย้มแจ่มใส					
13	พูดจาไพเราะ					
14	มีความรับผิดชอบ					
15	มีระเบียบวินัย					
16	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
17	มีความพอเพียง ประหยัด					
18	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
19	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
20	ให้เกียรติผู้อื่น					
21	แต่งกายสุภาพ					
22	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้					
23	มีความกระตือรือร้น					
24	เป็นที่รักของผู้อื่น					
25	เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น					
26	ตรงต่อเวลา					

ข้อ	คุณลักษณะครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การครองงาน						
27	เอาใจใส่นักเรียนทุกคน					
28	อุทิศตนเพื่อการสอน					
29	มุ่งมั่นในการทำงาน					
30	ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน					
31	มีความรับผิดชอบต่องาน					
32	ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					
33	วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
34	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่					
35	รักษาศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ					
36	เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน					
37	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
38	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
39	เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้					
คุณลักษณะครูเก่ง						
การพัฒนาตนเองของครู						
40	ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ					
41	พัฒนาตนเองศึกษาและหาความรู้ตลอดเวลา					
42	มีการประเมินตนเองตลอดเวลา					
43	เป็นผู้นำด้านวิชาการ					
44	ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง					
45	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ					
ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร และสื่อการสอน						
46	มีความสามารถในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร					
47	มีความสามารถในการเขียนหลักสูตร					
48	มีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร					
49	มีความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตร					
50	มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน					

ข้อ	คุณลักษณะครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
51	มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน					
ความสามารถในการสอน						
52	ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล					
53	มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี					
54	สอนเด็กให้เก่งได้ และมีเทคนิคการสอนดี					
55	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน					
56	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม					
57	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน					
58	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนได้					
59	มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้					
60	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน					
61	รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
62	สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย					
63	สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน					
64	ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ					
65	สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
66	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน					
ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
67	มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด					
68	มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง					
69	มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด					
70	มีความสามารถในการวิธีดำเนินการทดสอบ					
71	มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน					
72	มีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	คุณลักษณะครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการแก้ปัญหา						
73	มีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง					
74	มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี					
75	มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา					
76	มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					



ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง เช่น

การฝึกอบรม : การหาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็น : ถ้าท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับมากในการหาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม นั่นถือเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่หมายเลข 4 ดังนี้

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การฝึกอบรม						
0	การหาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม		✓			

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การฝึกอบรม						
1	ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม					
2	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
3	การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม					
4	การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม					
5	การวางแผนการฝึกอบรม					
6	การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด					
7	การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม					
8	การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง					
การนิเทศแบบคลินิก						
9	การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน					
10	สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน					
11	การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน					
12	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน					
การสร้างระบบพี่เลี้ยง						
13	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่					
14	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่					
15	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่					
16	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร					
17	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่					
18	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่					

** ขอขอบพระคุณ ท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อค่ะ***

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่ง
ครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
1.	มีความจิตใจดี ใจเย็น	1	1	1	1	1	1
2.	มีความเมตตา	1	1	1	1	1	1
3.	มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง	1	1	1	1	1	1
4.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม	1	1	1	1	1	1
5.	มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู	1	1	1	1	1	1
6.	มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส	1	1	1	1	1	1
7.	มีความเสียสละ	1	1	1	1	1	1
8.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
9.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ	1	1	1	1	1	1
10.	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	1	1	1	1	1	1
11.	มีเหตุผล	1	1	1	1	1	1
12.	ยิ้มแย้มแจ่มใส	1	1	1	1	1	1
13.	พูดจาไพเราะ	1	1	1	1	1	1
14.	มีความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1
15.	มีระเบียบวินัย	1	1	1	1	1	1
16.	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	1	1	1	1	1	1
17.	มีความพอเพียง ประหยัด	1	1	1	1	1	1
18.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1	1	1	1	1	1
19.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
20.	ให้เกียรติผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
21.	แต่งกายสุภาพ	1	1	1	1	1	1
22.	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้	1	1	1	1	1	1
23.	มีความกระตือรือร้น	1	1	1	1	1	1
24.	เป็นที่รักของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
25.	เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
26.	ตรงต่อเวลา	1	1	1	1	1	1
27.	เอาใจใส่นักเรียนทุกคน	1	1	1	1	1	1

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
28.	อุทิศตนเพื่อการสอน	1	1	1	1	1	1
29.	มุ่งมั่นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
30.	ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
31.	มีความรับผิดชอบต่องาน	1	1	1	1	1	1
32.	ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1
33.	วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1
34.	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่	1	1	1	1	1	1
35.	รักษาศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ	1	1	1	1	1	1
36.	เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	1
37.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1
38.	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1
39.	เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้	1	1	1	1	1	1
40.	เฝ้าหาความรู้ ขอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ	1	1	1	1	1	1
41.	พัฒนาตนเองศึกษาและหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1
42.	มีการประเมินตนเองตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1
43.	เป็นผู้นำด้านวิชาการ	1	1	1	1	1	1
44.	ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1
45.	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1
46.	มีความสามารถในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
47.	มีความสามารถในการเขียนหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
48.	มีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
49.	มีความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
50.	มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน	1	1	1	1	1	1
51.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน	1	1	1	1	1	1
52.	ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	1	1	1	0	1	0.8
53.	มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1
54.	สอนเด็กให้เก่งได้ และมีเทคนิคการสอนดี	1	1	1	1	1	1
55.	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน	1	1	1	1	1	1
56.	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
57.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน	1	1	1	1	1	1

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
58.	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	1	1	1	1	1	1
59.	มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
60.	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน	1	1	1	1	1	1
61.	รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1
62.	สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1
63.	สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1
64.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1
65.	สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	1
66.	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน	1	1	1	1	1	1
67.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด	1	1	1	1	1	1
68.	มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	1
69.	มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด	1	1	1	1	1	1
70.	มีความสามารถในวิธีดำเนินการทดสอบ	1	1	1	1	1	1
71.	มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน	1	1	1	1	1	1
72.	มีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1
73.	มีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง	1	1	1	1	1	1
74.	มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี	1	1	1	1	1	1
75.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1
76.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1
77.	ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
78.	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
79.	การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
80.	การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
81.	การวางแผนการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
82.	การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	1	1

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
83.	การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
84.	การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง	1	1	1	1	1	1
85*	การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1
86.	สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	1	1	1	1	1	1
87.	การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	1	1	1	1	1	1
88.	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1
89.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	1	1	1	1	1	1
90.	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	1	1	1	1	1	1
91.	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	1	1	1	1	1	1
92.	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	1
93.	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	1	1	1	1	1	1
94.	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่	1	1	1	1	1	1

ตารางค่า Reliability ของแบบสอบถามฉบับที่ 2 จำนวน 45 ชุด

ค่า α - Coefficient ของแต่ละหมวด แสดงดังตารางข้างล่างนี้

ข้อที่	คำถาม	ค่า α - Coefficient
1.	มีความสุขดีใจเย็น	.89
2.	มีความสุขเมตตา	.89
3.	มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง	.89
4.	มีความสุขซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม	.89
5.	มีความสุขรักความศรัทธาในอาชีพครู	.89
6.	มีความสุขกตัญญูเคารพผู้อาวุโส	.89
7.	มีความสุขเสียสละ	.89
8.	มีความสุขเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น	.89
9.	มีความสุขเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ	.89
10.	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	.89
11.	มีเหตุผล	.89
12.	ยิ้มแย้มแจ่มใส	.89
13.	พูดจาไพเราะ	.89
14.	มีความสุขรับผิดชอบ	.89
15.	มีระเบียบวินัย	.89
16.	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	.89
17.	มีความสุขพอเพียง ประหยัด	.89
18.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	.89
19.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.89
20.	ให้เกียรติผู้อื่น	.89
21.	แต่งกายสุภาพ	.89
22.	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้	.89
23.	มีความสุขกระตือรือร้น	.89
24.	เป็นที่รักของผู้อื่น	.89
25.	เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	.89
26.	ตรงต่อเวลา	.89
	ค่ารวมในหมวดนี้	.89

27.	เอาใจใส่นักเรียนทุกคน	.88
28.	อุทิศตนเพื่อการสอน	.87
29.	มุ่งมั่นในการทำงาน	.87
30.	ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน	.87
31.	มีความรับผิดชอบต่องาน	.88
32.	ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	.88
33.	วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	.88
34.	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่	.88
35.	รักษาศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ	
36.	เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน	.88
37.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.88
38.	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.88
39.	เป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้	.87
	ค่ารวมในหมวดนี้	.88
40.	ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ	.79
41.	พัฒนาตนเองศึกษาและหาความรู้ตลอดเวลา	.77
42.	มีการประเมินตนเองตลอดเวลา	.79
43.	เป็นผู้นำด้านวิชาการ	.77
44.	ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	.76
45.	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	.78
	ค่ารวมในหมวดนี้	.80
46.	มีความสามารถในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร	.84
47.	มีความสามารถในการเขียนหลักสูตร	.77
48.	มีความสามารถในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร	.82
49.	มีความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตร	.81
50.	มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน	.82
51.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน	.82
	ค่ารวมในหมวดนี้	.85
52.	ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	.84
53.	มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี	.77
54.	สอนเด็กให้เก่งได้ และมีเทคนิคการสอนดี	.82
55.	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน	.81
56.	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม	.82

57.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน	.82
58.	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนได้	.75
59.	มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้	.75
60.	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอน	.74
61.	รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	.76
62.	สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย	.75
63.	สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน	.81
64.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	.82
65.	สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.81
66.	มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน	.81
	ค่ารวมในหมวดนี้	.84
67.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด	.75
68.	มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง	.75
69.	มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด	.78
70.	มีความสามารถในการวิธีดำเนินการทดสอบ	.79
71.	มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน	.81
72.	มีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	.77
	ค่ารวมในหมวดนี้	.82
73.	มีความสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง	.74
74.	มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี	.74
75.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	.74
76.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	.73
	ค่ารวมในหมวดนี้	.76
77.	ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	.81
78.	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	.82
79.	การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	.81
80.	การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม	.83
81.	การวางแผนการฝึกอบรม	.82

82.	การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	.82
83.	การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	.79
84.	การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง	.81
	ค่ารวมในหมวดนี้	.85
85.	การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	.78
86.	สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	.79
87.	การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	.79
88.	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	.77
	ค่ารวมในหมวดนี้	.79
89.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	.85
90.	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	.83
91.	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	.79
92.	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	.84
93.	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	.83
94.	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่	.85
	ค่ารวมในหมวดนี้	.88
	ค่ารวมทั้งฉบับ	.84



45 ชุดภาคผนวก ง

แบบสอบถามฉบับที่ 3

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่า **Reliability** ของแบบสอบถามฉบับที่ 3 จำนวน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอนนี้ ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งก็คือ ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด จะทำให้การวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านเอง แต่จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

(นางวาสนา มะณีเรือง)

นิสิตปริญญาโท ศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ 41 ปี ถึง 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 ปี ถึง 20 ปี

☐ 21 ปี ถึง 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง เช่น

การฝึกอบรม : ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็น : ถ้าท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับมากในการศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม นั้นถือเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่หมายเลข 4 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติท่านมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่หมายเลข 5 ดังนี้

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี	ระดับความคิดเห็น									
		มีความเหมาะสม ในการนำไปปฏิบัติ					มีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การฝึกอบรม											
0	ศึกษาความต้องการและความจำเป็น ก่อนฝึกอบรม		√				√				

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี	ระดับความคิดเห็น									
		มีความเหมาะสม ใน การนำไปปฏิบัติ					มีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงาน โดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอน งานให้ครูใหม่										
15	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอน งานให้กับครูใหม่										
16	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่ แบบกัลยาณมิตร										
17	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูใหม่										
18	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
1.	เพศ	1	1	1	1	1	1
2.	อายุ	1	1	1	1	1	1
3.	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	1	1
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
5.	ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
6.	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
7.	การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
8.	การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
9.	การวางแผนการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
10.	การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	1	1
11.	การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
12.	การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง	1	1	1	1	1	1
13.	การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1
14.	สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	1	1	1	1	1	1
15.	การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	1	1	1	1	1	1
16.	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1

ข้อ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	
17.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	1	1	1	1	1	1
18.	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	1	1	1	1	1	1
19.	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	1	1	1	1	1	1
20.	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	1
21.	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	1	1	1	1	1	1
22.	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่	1	1	1	1	1	1



ตารางค่า Reliability ของแบบสอบถามฉบับที่ 3 จำนวน 45 ชุด

ค่า α - Coefficient ของแต่ละหมวด แสดงดังตารางข้างล่างนี้

ข้อที่	คำถาม	ค่า α - Coefficient
1.	ศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	.82
2.	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	.82
3.	การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม	.81
4.	การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม	.81
5.	การวางแผนการฝึกอบรม	.83
6.	การดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	.78
7.	การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	.79
8.	การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง	.80
	ค่ารวมในหมวดนี้	.83
9.	การวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	.80
10.	สังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	.81
11.	การวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน	.80
12.	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน	.81
	ค่ารวมในหมวดนี้	.82
13.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่	.82
14.	ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบและเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	.76
15.	ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่	.76
16.	ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	.76
17.	ครูแม่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่	.77
18.	ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่	.83
	ค่ารวมในหมวดนี้	.83
	ค่ารวมทั้งฉบับ	.83



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางวาสนา มะณีเรือง
วันเดือนปีเกิด	3 เมษายน 2514
สถานที่เกิด	อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	83-84 ถนนผักไห่-ป่าโมก ตำบลตลาดน อำเภอฟักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดนาถุ(จันทศึกษาการ) ตำบลนาถุ อำเภอฟักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13280
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนวัดฤาไชย(ฤาไชยศึกษาการ)
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนผักไห่"สุทธาประมุข"
พ.ศ. 2537	กศ.บ. (คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2553	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร