

ประเมินผลและถอดบทเรียนโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Coaching and Mentoring Evaluation and Drawing a Lesson Learnt
from One Program of Teacher Development through Processing of
Coaching and Mentoring System

นรินทร์ สังข์รักษา*

เฉลียว บุรีภักดิ์**

สุมาลิ พงศ์ติยะไพบุลย์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิตของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 2) ถอดบทเรียนผลการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการวิจัยเชิงประเมินและถอดบทเรียน ประชากร ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 114 คน รวมทั้งสิ้น 114 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ วิทยากรพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน คณะกรรมการบริหารโครงการ 2 คน และสัมภาษณ์กลุ่ม 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การจดบันทึกไขว่คว้าความรู้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา รวมถึงการถอดบทเรียนตามหลักการของ AAR

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในภาพรวมสำหรับคณะกรรมการบริหารโครงการโดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบริบท ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ 2) ผลการถอดบทเรียน ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นกระบวนการคิด ผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนำไปสู่ความสำเร็จเป็นไปในทิศทางที่ดี ทั้งองค์ความรู้ วิทยากร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยการเป็นพี่เลี้ยงในการ Coaching มีความแตกต่างกันจากงานเดิมของศึกษานิเทศก์ที่มีมหาวิทยาลัยศิลปากร

* รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ศาสตราจารย์ ดร. อปรนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมาช่วยเหลือในการติดตามเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติที่เป็นเลิศมีจุดเด่น 1) มีทีมที่เข้มแข็งทางวิชาการ 2) การประชุมเตรียมความพร้อมของทีม และสพม. เขต 10 3) การสร้าง นวัตกรรมในการจัดความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย 4) การได้ใจครูที่ครูมีความตั้งใจ 5) การวางแผนดำเนินการเป็นทีม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหาร การพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ “การทำงานเป็นทีม” ความทุ่มเทของวิทยากร ความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงศึกษานิเทศก์

This research was aimed to 1) evaluate on context, input factors, process and output of one program of teacher development through processing of coaching and mentoring system and this was implemented in Secondary Educational Service Area No.10 2) draw a lesson learnt from it. The population group studied was accounted to 114 persons and this was classified to one group (114 persons) of teachers, school administrators, supervisors. The key informant persons namely the two mentors and the two managers were purposively selected to in-depth interview. Furthermore the two groups (4 persons/one each group) were invited to joint in the two sessions of group interviewing. The research instruments employed here were structural questionnaire, guideline for in-depth interview and guideline for observation and note taking. The quantitative data was analyzed and presented in frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative data was analyzed by using of the technique of content analysis. And the lesson learnt was draw from this study through the principle of AAR

From the results they were presented as follows: The program was totally evaluated from the program manager team at the highest level. When considering in its more details of each dimension, the context had its highest mean score and the lower mean scores were the input factor, the process and the output respectively. For the trainees the program and each of its dimensions were scored at high level. The input factor had the highest mean score and the lower were the context, the process and the output respectively. From the lesson learnt, the development of achievement in learning was focused to the process of thinking. The results happened in the factors leading to the success as body of knowledge, planning of knowledge management and research were being on their good direction. To be the mentor of coaching it was different from the former performance of supervisors received the guidance from Silpakorn University and Phetchaburi Rajabhat University. To achieve the excellent practices it was on 1) strengthening of academic team 2) meeting for preparation of this team readiness and the participants of Secondary Educational Service Area No.10 3) building up innovation of knowledge management on planning and research 4) possess of teachers who had their attention in teaching 5) planning and implementing as one united team work. The important changes happening from the processes of management, talking and learning together found here were “working together as one united team work”, dedication of facilitators, readiness of teachers, school administrators and supervisors.

บทนำ

การศึกษานับเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้อย่างเท่าทัน เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงถูกให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักที่รัฐและองค์กรทางสังคมจะใช้ในการพัฒนาคนและมนุษย์ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : บทนำ) รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรมในปัจุบันประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมเข้มแข็งของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดทำพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วย ซึ่งจากการประเมินตนเองของโรงเรียนเป้าหมายในการฝึกอบรม (รายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10, 2555) พบว่ามีปัญหาในเรื่องของการคิด การคำนวณและความสามารถในการใช้เหตุผล อันเป็น

พื้นฐานของคุณภาพการศึกษาที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ที่มีมหาวิทยาลัยเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนด้านวิชาการ เสริมส่วนขาด เติมเต็มส่วนที่ต้องการ การพัฒนาไปสู่การคิดที่เป็นระบบ (System Thinking) และการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning : RBL) รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาการ (Professional Learning Community : PLC) นับเป็นกระบวนการต้นใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและการเป็นพี่เลี้ยงที่จะสนับสนุนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์และผลสำเร็จตามมา

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากชุดกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ (เชาว์ อินโย, 2553 : 4) การประเมินโครงการนั้นมีรูปแบบในการประเมินอย่างหลากหลาย รูปแบบการประเมินถูกกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและสาระที่ผู้ประเมินต้องการ การประเมินโครงการรูปแบบชิปป์ของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการประเมินที่มุ่งให้ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยทำการประเมินครอบคลุม 4 ด้าน คือ 1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) รูปแบบการประเมินชิปป์ของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ ทำให้ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังมีการประเมินสรุปเพื่อป้องกัน

สัมฤทธิ์ของโครงการ โดยจะให้รายละเอียดของโครงการที่สมบูรณ์ เข้าใจง่าย สะดวกในการนำไปใช้ในการประเมินและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี จึงเป็นแบบจำลองที่มีผู้นำมาใช้มาก (สำราญ มีแจ้ง, 2544 : 9) ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะประเมิน โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ปี 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 รวมถึงถอดบทเรียนการดำเนินโครงการดังกล่าวในเชิงลึก เพื่อสนับสนุนการประเมินโครงการดังกล่าวให้รอบด้าน เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 สามารถนำข้อสังเกตและผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุง รวมถึงได้เรียนรู้จากบทเรียนในการฝึกอบรมโครงการของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ในปีต่อ ๆ ไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินบริบทปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ปี 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

2. เพื่อถอดบทเรียนผลการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ปี 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินและถอดบทเรียน

คณะผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด/ทฤษฎีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีแนวคิดทฤษฎีดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการโดยใช้แนวคิดของ Stufflebeam (1990 : 159) ที่เรียกว่าแบบจำลอง CIPP ประกอบด้วย บริบท (Context : C)

ปัจจัยนำเข้า (Input : I) กระบวนการ (Process : P) และผลผลิต (Product : P) 2) แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน แบบเทคนิคการทบทวนระหว่างปฏิบัติ (After Action Review : AAR) ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนทั้งโครงการ และ3) โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ปี 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ได้แก่

1. **หลักการและเหตุผล** รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะ และขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วย

2. **วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ และทักษะการใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and

Mentoring เพื่อการจัดการเรียนรู้

3. เป้าหมาย ดำเนินการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 114 คน ดังนี้ 1) พัฒนาครู จำนวน 72 คน 2) พัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน 3) พัฒนา ศึกษานิเทศก์ จำนวน 15 คน และ 4) รายงานการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา

4. ขอบเขตการดำเนินงาน ที่ปรึกษา

ต้องดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมครูโดยเน้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ภายใต้การดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งสามารถดำเนินการติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดขอบเขตการดำเนินการของที่ปรึกษา

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ที่	การดำเนินการ	กำหนดเวลา
1	จัดทำแผนการดำเนินงานและพัฒนา	ภายในเดือน เมษายน 2556
2	ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเตรียมการพัฒนาต้นฉบับสื่อ และเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม	ภายในเดือน เมษายน 2556
3	จัดทำหลักสูตร คู่มือ สื่อ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม	ภายในเดือน พฤษภาคม 2556
4	ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรพัฒนาครู ตามเป้าหมาย การพัฒนาปีงบประมาณ 2556	ภายในเดือน มิถุนายน 2556
5	จัดส่ง ผล คะแนนผู้ผ่านและไม่ผ่านการฝึกอบรมและสรุปผล รายงานเบื้องต้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และรายงานผลฉบับร่างต่อสำนักงานเขต	ภายในเดือน กรกฎาคม 2556
6	จัดส่งรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมพัฒนา ฉบับสมบูรณ์	ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2556

จากที่กล่าวมาสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา เขต 10 ได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบ พี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ซึ่งได้ดำเนินการ ในปี 2556 ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินโครงการและ ถอดบทเรียนการดำเนินการ ดำเนินการประเมินและ ถอดบทเรียนในช่วง ก.ย.-ธ.ค. 2556 เพื่อให้เห็นใน ภาพรวมและแบบเจาะลึกของบทเรียนการดำเนินการ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ที่เน้นเชิงปริมาณ ควบคู่กับ การถอดบทเรียน (Lesson Learnt) จากการการทบทวน หลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) ที่เป็น วิธีเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารของหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้รับผิดชอบ

โครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring รวมทั้งสิ้นจำนวน 114 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 2 คน และผู้ฝึกอบรม จำนวน 8 คน และวิทยากรที่ปรึกษา จำนวน 1 คน รวม 13 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด

ชุดที่ 1 สอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเชื่อมั่น (r) ด้านบริบท =.974 ด้านปัจจัยนำเข้า =.874 ด้านกระบวนการ =.931 ด้านผลผลิต =.899 รวมทั้งชุด=.962

ชุดที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและวิทยากร แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก 1 ชุด และแนวทางการถอดบทเรียน 1 ชุด รวบรวมข้อมูลที่ได้และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

1.1 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในภาพรวมสำหรับคณะกรรมการบริหารโครงการโดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ส่วนผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบริบท ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ

1.2 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านบริบท ของคณะกรรมการบริหารโครงการ โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนา มีความชัดเจน และการพัฒนาที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้และทักษะการเรียนรู้และการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เท่ากัน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด โครงการมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เท่ากัน 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมาข้อ การพัฒนาที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้และทักษะการเรียนรู้และการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมาก ส่วนข้อต่ำสุด คือ การดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยน้อย

1.3 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านปัจจัยนำเข้า ของคณะกรรมการบริหารโครงการ โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ทุกข้ออยู่ใน

ระดับมากที่สุด ยกเว้น ข้อ จำนวนหรือระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และข้อ ระยะเวลาในการ Coaching & Mentoring มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เท่ากัน

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ปรึกษาโครงการมีความเหมาะสม และเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการดำเนินการโครงการอยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อเนื้อหาในเอกสารหลักและเอกสารเสริมปัญญา (เล่ม 1-2) มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ข้อต่ำสุด คือ ข้อ ระยะเวลาในการ Coaching & Mentoring มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านกระบวนการ ของคณะกรรมการบริหารโครงการ โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 9 ข้ออยู่ในระดับสูงสุด คือข้อ การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน/การวิจัยในชั้นเรียน, การใช้เครื่องมือของการจัดการความรู้ในการขับเคลื่อนกิจกรรมการฝึกอบรม, วิทยากรมีการเตรียมการและวางแผนการฝึกอบรม, วิทยากรมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่ฝึกอบรม, วิทยากรวางกรอบเนื้อหาได้ตรงประเด็น ชัดเจน, วิทยากรถ่ายทอดความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ เข้าใจง่าย, วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยากรมีตัวอย่างงาน กรณีศึกษา และยกตัวอย่างการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานจริง ความรู้ ความสามารถของวิทยากรทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาข้อ การกำหนดใบงาน/กิจกรรมและรายงานการวิจัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ความเอาใจใส่ดูแล การให้คำปรึกษา และแนะนำของศึกษานิเทศก์พี่เลี้ยงระหว่างการจัดกลุ่มอยู่ในระดับมาก

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อวิทยากรมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่ฝึกอบรม รองลงมาข้อ วิทยากรมีการเตรียมการและวางแผนการฝึกอบรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อการ Coaching & Mentoring โรงเรียนในกลุ่มเป้าหมาย 2 รอบ

1.5 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ด้านผลผลิต ของคณะกรรมการบริหารโครงการ โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้ออยู่ในระดับสูงสุดที่ 2 ข้อ คือข้อ การดำเนินโครงการให้ความเสมอภาค ความเป็นธรรมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจผลการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาข้อ ผู้เข้ารับการพัฒนาระบบทัศน วิสัยทัศน์ และองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อโลกยุคใหม่, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และคุณลักษณะสอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำเนื้อหาวิชาและ กิจกรรมการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียน การสอนต้นแบบ, การดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างครบถ้วน, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยากร (PLC) ที่เน้นการคิดเชิงระบบได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้ออยู่ในระดับสูงสุดที่สุด คือ การดำเนินโครงการ ให้ความเสมอภาค ความเป็นธรรมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจผลการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยากร (PLC) ที่เน้นการคิดเชิงระบบได้อย่างเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
ในภาพรวม ของคณะกรรมการบริหารโครงการ

(N=4 คน)

ข้อที่	รายการประเมิน	μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1.	ด้านบริบท	4.80	.58	มากที่สุด	1
2.	ด้านปัจจัยนำเข้า	4.79	.27	มากที่สุด	2
3.	ด้านกระบวนการ	4.46	.28	มาก	3
4.	ด้านผลผลิต	4.40	.58	มาก	4
รวม		4.61	.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมิน วิทยาด้าน พบว่า ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.80, \alpha = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.79, \alpha = 0.27$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.46, \alpha = 0.28$) และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.40, \alpha = 0.58$)

ตารางที่ 2 ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring
ในภาพรวม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(N=114 คน)

ข้อที่	รายการประเมิน	μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1.	ด้านบริบท	4.11	.73	มาก	2
2.	ด้านปัจจัยนำเข้า	4.16	.70	มาก	1
3.	ด้านกระบวนการ	4.02	.74	มาก	3
4.	ด้านผลผลิต	3.95	.70	มาก	4
รวม		4.06	.72	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมิน โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในภาพรวมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\alpha = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.16$, $\alpha = 0.70$) รองลงมา คือด้านบริบท ($\mu = 4.11$, $\alpha = 0.73$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.02$, $\alpha = 0.74$) และด้านผลผลิต ($\mu = 3.95$, $\alpha = 0.70$)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในภาพรวม ของคณะกรรมการบริหารโครงการและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

N=114 คน)

ที่	กลุ่มผู้ประเมิน	μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1.	คณะกรรมการบริหารโครงการ	4.61	.43	มาก	1
2.	ผู้เข้ารับการอบรม	4.06	.72	มาก	2
รวม		4.33	.57	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ใน ภาพรวมทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\alpha = 0.57$) สำหรับคณะกรรมการบริหารโครงการและ ผู้เข้ารับการอบรม โดยคณะกรรมการบริหารโครงการ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากกว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\mu = 4.61$, $\alpha = 0.43$) และ ($\mu = 4.06$, $\alpha = 0.72$) ตามลำดับ

1.6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาในด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด ในแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านบริบท เกี่ยวกับ (1) ด้าน ลักษณะของโครงการ : โครงการนี้ถ้าทำอย่างต่อเนื่อง จะพัฒนาผู้เรียนได้ดี และเหมาะสมกับเหตุการณ์ ปัจจุบัน (2) ด้านการจัดการ : เป็นโครงการที่ช่วยให้ ครูได้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยมี วิทยากรที่ชำนาญการ คอยดูแล ทำให้ครูที่ไม่คุ้นเคย กับงานวิจัยได้ ทดลองวิจัยงานอย่างมั่นใจ (3) ด้าน

การดำเนินการและอื่น ๆ : ครูที่ได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ มาใช้ในการพัฒนากับนักเรียนให้ เกิดประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นการ ให้ความรู้กับผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำแผนการ จัดการเรียนรู้ไปใช้จริง แล้วจัดทำรายงานการวิจัยซึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมของโรงเรียนมีความตั้งใจในการ ดำเนินการเป็นอย่างดี

2) ด้านปัจจัยนำเข้า เกี่ยวกับ (1)

ด้านวิทยากร : วิทยากรที่ปรึกษาโครงการมีความรู้/ ความเหมาะสม และตรงกับหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ (2) ด้านเอกสาร : เอกสารหลักเนื้อหา/สาระมี ความเหมาะสม (3) ด้านผู้อบรม : 1) ผู้เข้ารับการอบรม บางส่วนยังขาดความพร้อม/ความตั้งใจ และ 2) ครู ทั้ง 8 กลุ่มสาระฯ ได้รับการพัฒนาระบบทำให้โรงเรียน สามารถส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูได้อย่าง ต่อเนื่อง เท่ากัน ด้านระยะเวลา : ความต่อเนื่องของ ระยะเวลา เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย หลักสูตรต่างๆ มีมากเพียงพอต่อการนำไป ใช้เป็นฐานในการวิจัย

3) ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับ

(1) ด้านการจัดกระบวนการ : มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) ด้านการจัดกิจกรรม : กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามหลักสูตรการฝึกอบรม (3) ด้านการจัดการนิเทศ: การออกนิเทศ ควรให้ชัดเจนและตรงเวลา (4) ด้านการจัดด้านระยะเวลา : ควรมีการเตรียมการในเรื่องของเวลา ให้เหมาะสม

4) ด้านผลผลิต เกี่ยวกับ (1)

ผลผลิตด้านผู้อบรม : ครูมีความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในด้านต่างๆมากขึ้น ในเกือบทุก ๆ ประเด็น ยกเว้นประเด็นการเรียนรู้เกี่ยวกับ Classroom Research / Routine to Research ที่ยังต้องใช้เวลาอบรม การฝึกทักษะเพิ่มเติม (2) ด้านความรู้ : 1) ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาต่อไป และ 2) หากดำเนินการเสร็จสิ้น ผู้เรียนน่าจะมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2. ผลการถอดบทเรียน

จุดเริ่มต้นของโครงการนี้เกิดจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายคนได้มองถึงการพัฒนาด้วยการพัฒนาครูโดยการใช้ระบบ พี่เลี้ยง เบื้องหลังความคิด ที่ต้องการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาครูที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเรื่องของ Literacy, Numeracy, Reasoning Ability

ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นกระบวนการคิด ความคาดหวังของโครงการ ครูที่ผ่านการอบรมในโครงการนี้สามารถไปปรับการเรียนการสอน จากแบบเดิมโดยเฉพาะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน

แรงบันดาลใจที่ได้ทำโครงการนี้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เกิดขึ้นที่ใช้นมหาวิทยาลัยเข้ามาช่วยในด้านวิชาการ และการเป็นพี่เลี้ยง

การดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย หลังจากที่ได้เขตพื้นที่ได้รับฟังการดำเนินการจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ดำเนินการพร้อมกันทั้งประเทศ จึงนำแนวคิดนี้มาประชุมในเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สหวิทยาเขตในการคัดเลือกโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขต ๆ ละ 1 โรงเรียน เข้าร่วม ซึ่งได้ 9 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง และเลือกครูที่มีความต้องการในการพัฒนาพัฒนาที่เน้นการเรียนการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป

ผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่นำไปสู่ความสำเร็จเป็นไปในทิศทางที่ดี การพัฒนามีความต่อเนื่องจากที่มีการพัฒนามาโดยตลอด ทั้งองค์ความรู้ วิทยาการจัดการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงเกิดความพึงพอใจ การเป็นพี่เลี้ยงในการ Coaching และการนิเทศ มีความแตกต่างกันจากงานเดิมของศึกษานิเทศก์ที่มีมหาวิทยาลัยมาช่วยเหลือในการติดตามเป็นพี่เลี้ยงถึงโรงเรียน

คุณค่า (Value) ของโครงการ ว่าเป็นสิ่งที่ดีในการช่วยเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ในความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ปัจจัยนำสู่ความสำเร็จในทัศนะของวิทยากรที่ปรึกษามองว่าเป็นการมองแบบทฤษฎีระบบที่ประกอบด้วย Input Process และ Output ของทุกภาคส่วนในการดำเนินการ

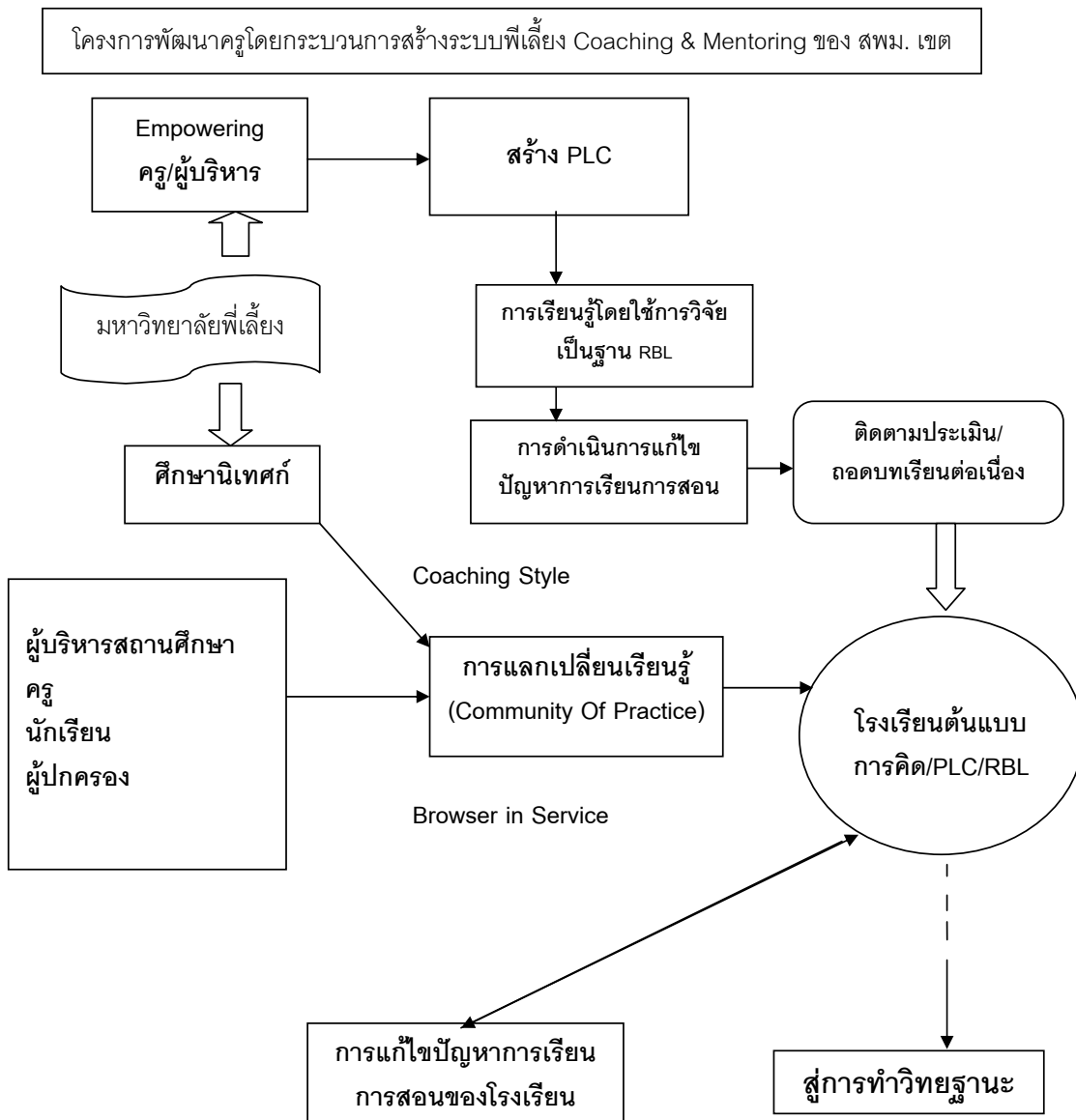
การปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งในด้านของ สพม. เขต 10 ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ และร่วมประชุมทุกครั้งที่ตลอดเวลาการจัดฝึกอบรม วิทยากรที่ปรึกษามีการบูรณาการสองสถาบัน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการฝึกอบรม แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก แต่ก็มีความพยายามในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้น ต้องมีแผนทางเดินมีกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางร่วมกัน จุดเด่น

1) มีทีมที่เข้มแข็งทางวิชาการ 2) การประชุมเตรียมความพร้อมของทีม และสพม. เขต 10 3) การสร้าง Intervention ในการจัดความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการ Coaching มีจุดเด่นคือ (1) การได้ใจครูที่ครูมีความตั้งใจ (2) การวางแผนดำเนินการเป็นทีม โดยเฉพาะผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรม เต็มร้อย รูปแบบการจัดการของโรงเรียน ตามบริบทพื้นฐานของวิชาการที่มีการบูรณาการและประยุกต์ให้เหมาะสม ในด้านนวัตกรรมกระบวนการทำงานสร้างชิ้นงานประกอบด้วย 1) ตัววิชาการต้องเป็นเลิศ 2) การปฏิบัติต้องเป็นเลิศ เป็นจริง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการวางแผนร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร การพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ “การทำงานเป็นทีม” ความทุ่มเทของวิทยากร ความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงสถานศึกษา

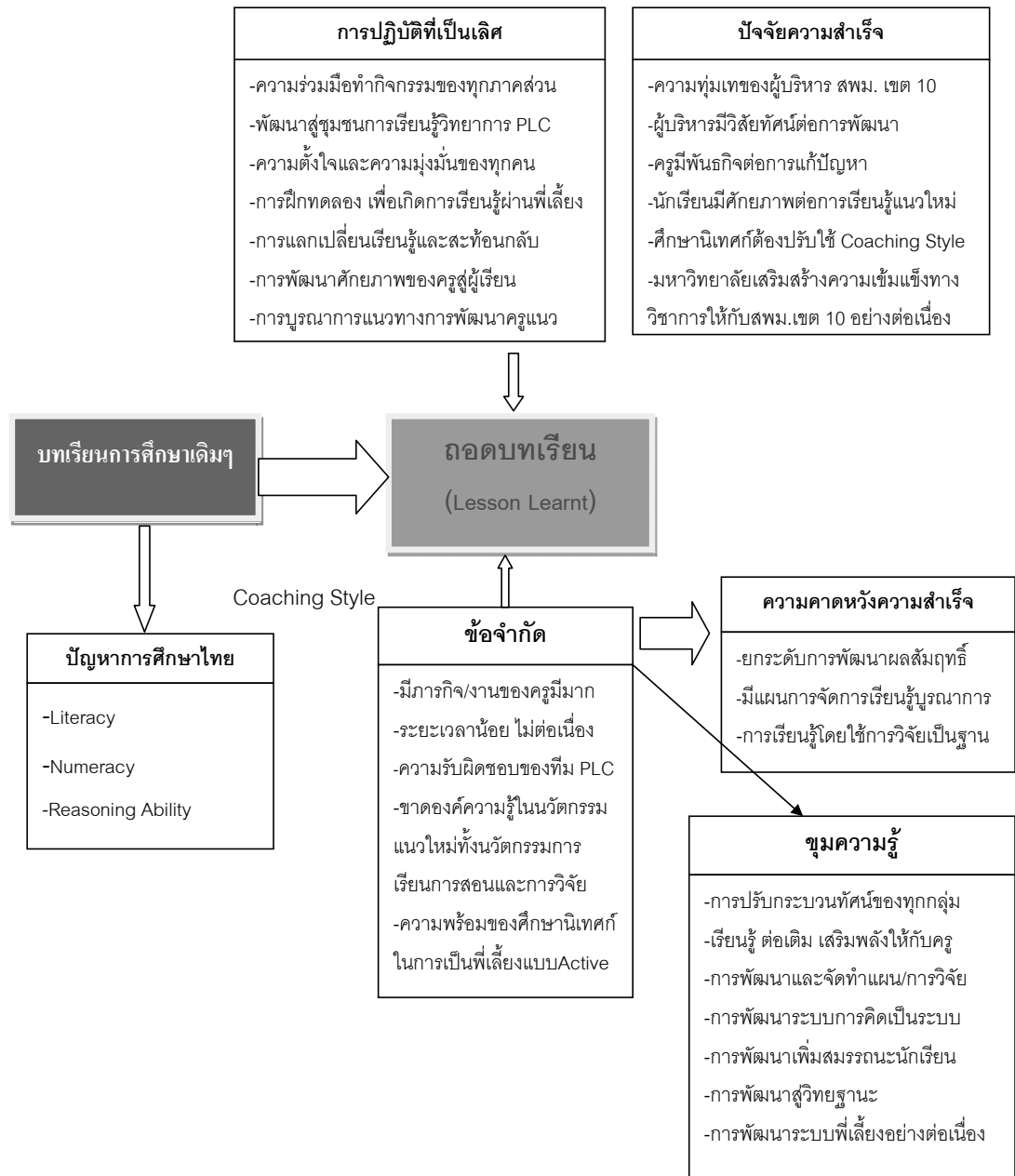
ประโยชน์ในโครงการนี้ได้ ทั้งรูปแบบนวัตกรรม ได้รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาโครงการนี้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และไม่ควรเน้นผล O-Net แต่ควรเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยากร เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนเครือข่ายกับอาจารย์มหาวิทยาลัย เครือข่ายกับชุมชน

บทเรียนที่ได้รับในโครงการนี้สามารถเป็นแนวทางหรือนำไปขยายผลหรือไปพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น โดยเฉพาะการ Coaching ในชั้นเรียน เมื่อมหาวิทยาลัยออกไปจากที่หมดโครงการ ต่อไปสถานศึกษาต้องมีความเป็นพี่เลี้ยง รวมถึงการขยายผลให้กว้างขวางขึ้น บทเรียนที่ได้รับ ทั้งในแง่องค์กร กระบวนการ สิ่งสำคัญการคิดดี ทำดี พร้อมที่จะช่วยงาน สพม. เขต 10 การเตรียมความพร้อมควรมีการซ้อมมือให้มากกว่านี้ และมองว่าสถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง การขาดทิศทางการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา การขาดการ Active เตรียมสถานศึกษาให้ใฝ่เรียนรู้มากกว่านี้ และส่งเสริมให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่านี้ บทเรียนที่ได้รับ คือความรู้ใหม่ในการ Coaching & Mentoring แต่ความสำเร็จอาจยังไม่ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ การพัฒนาควบคู่กับการเรียนการสอน และการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม บทเรียนที่ได้ คือกระบวนการ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงาน การวางแผนการเรียน และข้อเสนอกับ 8 กลุ่มสาระ และสามารถนำไปขยายผลต่อไปได้ แต่ต้องดำเนินการต่อไป โครงการนี้เป็นประโยชน์อย่างมาก มีผลถึงผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ สมควรที่จะมีการขยายผลต่อไป บทเรียนที่ได้รับและข้อเสนอที่น่าสนใจ คือ มีประเด็นเรื่องเวลาที่สอดคล้องกันหลายคน ความต่อเนื่อง ต้องใช้เวลา 3-5 ปี

กรอบมโนทัศน์ที่ได้จากการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบมโนทัศน์จากการวิจัย



แผนภูมิที่ 2 ถอดบทเรียนโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10

1.1 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องของความไม่พร้อมของผู้เข้ารับการอบรมที่มีภาระงานมาก ดังนั้น สพม. เขต 10 ควรมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมตามความสมัครใจ อาจคัดเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ให้เป็นแกนและไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในช่วงระยะเวลาเป็นการกำหนดมาจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลา แต่ได้ใช้เวลาในช่วงวันหยุดราชการ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องของความไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งรูปแบบ วิธีการและเป้าหมาย ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ ดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 ควรมีการประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีความเข้าใจในเบื้องต้น และได้มีการเตรียมตัวเข้ารับการอบรมในรูปแบบใหม่ที่เน้นเชิงปฏิบัติการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เข้าฝึกอบรม

1.3 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องของการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 ควรมีการกำหนดปฏิทินและรูปแบบการติดตามและประเมินผลของศึกษานิเทศก์ ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 ควรได้มีการดำเนินการในเชิงรุกมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องโครงการที่ดีและเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นการต่อยอดเพิ่มเติมความรู้ส่วนขาด และฟื้นฟูความรู้ในการอบรม

2. ศึกษานิเทศก์

2.1 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องบทบาทของศึกษานิเทศก์ ในการเป็นพี่เลี้ยงยัง

น้อย ดังนั้น ควรเพิ่มศักยภาพให้กับศึกษานิเทศก์ในการเป็นพี่เลี้ยงมากกว่าการนิเทศแบบเดิมๆ แต่เน้น Coaching Style แบบบูรณาการและหลากหลาย รวมถึงการพัฒนาสู่ชุมชนการเรียนรู้วิทยากร

2.2 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงของศึกษานิเทศก์ในการเข้ากลุ่มทำกิจกรรมยังมีบทบาทน้อย ดังนั้นศึกษานิเทศก์ควรมีการเตรียมความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยงแบบ Active ควรพัฒนาสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยากร (Professional Learning Community : PLC) และเสริมองค์ความรู้ในนวัตกรรมแนวใหม่ทั้งนวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย

2.3 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องของระยะเวลาในการ Coaching ที่ไม่แน่นอนเนื่องจากข้อจำกัดของภารกิจ ทั้งในรอบที่ 1 และ 2 และหลังจากการอบรมเสร็จสิ้นเมื่อพี่เลี้ยงมหาวิทยาลัยถอนตัวออกไป ดังนั้น ควรมีการกำหนดความรับผิดชอบของทีม PLC ในการ Coaching หรือใช้วิธีการ Coaching ที่หลากหลาย ในการสื่อสารผ่าน Social Network หรือการใช้รูปแบบ PLC

3. ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องของระยะเวลาและภาระกิจการเรียนการสอนของครูที่มาก แต่เป็นนโยบายที่ปูพรมของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเตรียมตัว และจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม และใช้กระบวนการฝึกอบรมช่วยเสริมความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาวที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องของ Literacy, Numeracy, Reasoning Ability

3.2 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนา ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่มุ่งเน้นการคิดและการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research - based Learning :

RBL) รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เน้นการบรรยาย แต่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-constructivism) วิทยาการเต็มเต็มส่วนขาด

3.3 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการพัฒนาวิชาการในรูปแบบ Coaching & Mentoring ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาต่อยอดไปสู่การจัดทำวิทยฐานะในโอกาสต่อไป อาจมีการจัดอบรมต่อยอดเพิ่มเติม

3.4 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในผลสำเร็จของการอบรมเบื้องต้นที่อาจได้งานวิจัย และตัวอย่างรูปแบบการพัฒนาความคิด แต่ในระยะยาวยังต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ในยกระดับการ มีแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ และการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ที่อาศัยความร่วมมือของครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ปกครอง

4. วิทยาการ

4.1 จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในการอบรม โดยเฉพาะการคิดที่เป็นระบบ และการวิจัยที่ต้องใช้เวลา ดังนั้น วิทยาการควรมีการติดตามผลการสะท้อนกลับ (Reflection) รวมถึงทางกระทรวงศึกษาธิการควรสนับสนุนงบประมาณให้พี่เลี้ยงมหาวิทยาลัย ได้มีการวิจัยและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

4.2 จากผลการวิจัยที่พบปัญหาในการ Coaching โรงเรียนในกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น วิทยาการและศึกษานิเทศก์ อาจต้องปรับรูปแบบการ Coaching แบบ One Stop Service และมหาวิทยาลัย เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับสพม.เขต 10 อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อนำวิธีการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำที่ดี มาเป็นแนวทางให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาไว้เป็นแบบอย่าง

2. ควรมีการขยายผลการดำเนินการพัฒนาครู โดยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงไปยังเครือข่ายกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการดำเนินการ Coaching Style ที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10

4. ควรมีการสังเคราะห์ด้วยวิธี Meta Analysis ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการคิด และการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research – based Learning : RBL)

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พรินท์ (1991) จำกัด.

เชาว์ อินโย. (2553). **การประเมินโครงการ Program Evaluation**. กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พรินท์ (1991) จำกัด.

เฉลียว บุรีภักดิ์, สุมาลี พงศดิยะไพบุลย์และนรินทร์ สังข์รักษา. (2556). “Coaching & Mentoring Technique : แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การศึกษาของโรงเรียน”ใน**เอกสารเสริมปัญญา เอกสาร** เพื่อใช้ในการอบรมครูในโครงการพัฒนาครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring หน้า 35-49.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). **การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เทียนฟ้าการพิมพ์.

นรินทร์ สังข์รักษา.(2549). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 464114 การศึกษาไทย** อัดสำเนา. _____.(2555). **ตำราประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษา** นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร

- นรินทร์ สังข์รักษา.(2555). “ การถอดบทเรียน : เทคนิค
วิธีการเรียนรู้บทเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชน”
ใน วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 หน้า 18-33.
- นรินทร์ สังข์รักษา,ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ,จวีร์วรรณ
จันทผลาและไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2554)
รายงานการวิจัย ถอดบทเรียนจาก
โครงการค่ายเรียนรู้คุณธรรมนำชีวิต
พอเพียง ปี 2550-2553. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ. (2554). รายงานการ
วิจัย ถอดบทเรียนจากโครงการค่ายเรียนรู้
คุณธรรมนำชีวิตพอเพียง ปี 2550-2553.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา.
- นรินทร์ สังข์รักษาและธีรศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ..(2555).
รายงานการวิจัย ถอดบทเรียนกระบวนการ
เรียนรู้บูรณาการกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
พอเพียงแบบก้าวหน้าของวิสาหกิจชุมชน
เพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุขในจังหวัดราชบุรี.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.(2545). Benchmarking :
ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ.
กรุงเทพฯ : อินโน กราฟฟิกส์.
- สุวิมล ว่องวานิช.(2546).การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ในชั้นเรียน.กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธา
การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10.
(2555). รายงานการประเมินตนเองของ
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10.
เพชรบุรี จัดสำเนา.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). การประเมินโครงการ
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิชนเอดเวอร์ซิง
กรุ๊ป.
- Castetter,L.J. (1976). The personnel function in
educational administration. New York:
Macmillan Publishing.
- Best. J. W. & Kahn J. V. (1998). Research in
education. 6th New Jersey : Prentice-Hall.
- Rutman, L. (1982). Evaluation research methods
: A basic guide . 7th ed. California: Sage
Publications.
- Rossi, P.H. and Howard E. F. (1982). Evaluation :
A systematic approach, 2rd Ed.
California : Sage Publications.
- Stufflebeam, D. L. (1989). A national study
education evaluation and decision
making. : s.n.
- Stufflebeam, D. L, and other. (1917). Education
evaluation and decision making. Illinois
: Peacock Publisher.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An introductory
analysis. Tokyo : Harper International
Edition.