



การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู

AN ANALYSIS CAUSAL MODEL OF THE SUCCESS OF COACHING AND MENTORING TEACHERS

นางสาวธารทิพย์ นรงค์ิยา *

Thanthip Narangsiya

รศ.ดร.วรรณิ แกมเกตุ **

Assoc. Prof. Wannee Keamkate, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (causal research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ตัวอย่างวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 137 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.96 ถึง 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นและเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกทุกด้าน (Mean = 0.86) ครูมีระดับการเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานร่วมกันสูงมากที่สุด รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Mean = 0.91, 0.85, 0.83 ตามลำดับ) 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (chi-square = 31.43, df = 27, p = 0.25, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, RMR = 0.00, RMSEA = 0.04) โดยตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (DE = 0.49) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ร้อยละ 24.00

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: thanthip.narang@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: wannee.k@gmail.com

ISSN1905-4491

Abstract

The purposes of this causal research were to 1) analyze the success of the coaching and mentoring level and 2) analyze a causal relationship of the success of coaching and mentoring. The research sample, selected through multi-stage random sampling, consisted of 137 teachers under the Office of the Basic Education Commission (OBEC). Data were collected using a questionnaire survey. The reliability of the instruments ranged between 0.96 - 0.97. Data were analyzed by descriptive statistics and SEM (Structural Equation Model) by LISREL 8.72 analysis.

The findings were as follows: 1) The overall success of coaching and mentoring was found to relate to the teacher's change increase on positive direction all terms (Mean = 0.86). Teachers that have level of change were in terms of change of collaborative work at highest level, change of teaching performance and change of commitment to instructional development respectively (Mean = 0.91, 0.85, 0.83 respectively). 2) The causal model of success of coaching and mentoring consisted of the behavior of the coaching and mentoring being influenced by the success of coaching and mentoring; this fit the empirical data (Chi-square = 31.43, df = 27, p = 0.25, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, RMR = 0.00, RMSEA = 0.04). The behavior of coaching and mentoring directly influenced the success of coaching and mentoring (b = 0.49) and the results were significant at $p < 0.05$. The behavior of coaching and mentoring explained 24.00 % of variance of success of coaching and mentoring.

คำสำคัญ: การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง/ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง/ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

KEYWORDS: COACHING AND MENTORING/SUCCESS OF COACHING AND MENTORING/CAUSAL RELATIONSHIP

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้สามารถดำรงอยู่ได้ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557) โดยผลการจัดอันดับของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สะท้อนว่าประเทศในกลุ่มพัฒนาระดับต้นมุ่งเน้นพัฒนาด้านการศึกษาเป็นสำคัญ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้ศึกษานั้นจะเป็นฐานสำคัญของการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ชรินรัตน์ พุ่มเกษม, 2557)

ปัจจุบันคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนจากผลการประเมินของ World Economic Forum (WEF) ที่จัดอันดับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในปี 2013 พบว่าประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาระดับกลาง แต่ตัวชี้วัดด้านการศึกษากลับมีอันดับลดต่ำลง (ชรินรัตน์ พุ่มเกษม, 2557) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลประเมินในโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) ที่มุ่งเน้นการประเมินอนาคตของนักเรียนได้แสดงข้อมูลที่บ่งบอกว่า นักเรียนจำนวนถึงร้อยละ 33 ที่มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับต่ำ และนักเรียนจำนวนร้อยละ 7.7 ที่มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับต่ำที่สุด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557) ประกอบกับผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) พบว่า นักเรียนมีผลคะแนนการทดสอบที่ลดต่ำลงอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ซึ่งให้ผลที่ค่อนข้างสอดคล้องกันว่านักเรียนยังคงขาดคุณภาพ

สภาพปัญหานักเรียนขาดคุณภาพดังกล่าวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและตื่นตัวในการพัฒนานโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของครู เนื่องจาก การพัฒนาครูทำให้ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้โดยตรง กล่าวคือ คุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; Davis & Higdon, 2008) โดยเชื่อว่าครูเปรียบเสมือนผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้ดียิ่งขึ้น (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) การพัฒนาครูในแบบเดิมเน้นไปที่การประชุมอบรม ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจและไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ การพัฒนาครูส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประชุมอบรมด้วยการบรรยาย อีกทั้งครูต้องละทิ้งงานสอนเพื่อเข้าร่วมประชุมอบรม หลังจากอบรมเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูไม่ได้นำความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยนำกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) มาใช้ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยลดปัญหาการดึงครูออกจากห้องเรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญที่มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร (Theeboom, Beersma, & van Vianen, 2014) แต่เดิมมักจะนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ในบริบทของการจัดการหรือการพัฒนาองค์กร (Rao, 2015) หลังจากนั้นจึงได้บูรณาการเทคนิคนี้เข้ามาในบริบททางการศึกษา การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในบริบททางการศึกษามองว่าเป็นกระบวนการการสอนงานหรือให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงจะคอยติดตามช่วยเหลือทางด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย กิจกรรมนักเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 อ้างถึงใน ชญาพิมพ์ อูสาโห, 2556; Onchwari & Keengwe, 2008) โดยถือว่าการชี้แนะเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่ช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมองว่าเป็นหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชญาพิมพ์ อูสาโห, 2556; Jeruchim and Shapiro, 1992 cited in Onchwari & Keengwe, 2008) ผลการวิจัยจำนวนมากสะท้อนให้เห็นว่าการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลกระทบเชิงบวกต่อครูทั้งช่วยปรับปรุงคุณภาพครู รวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (Davis & Higdon, 2008; Evertson & Smithey, 2000; Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2005; Onchwari & Keengwe, 2008)

ในหลายเขตพื้นที่การศึกษาได้นำกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้พัฒนาครูในโรงเรียน โดยจัดพัฒนาที่เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (on the job training) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลาย และผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนมุ่งให้เกิดความรู้ความสามารถด้านการรู้หนังสือ (literacy) การรู้เรื่องจำนวน (numeracy) และ ความสามารถ

ในการให้เหตุผล (reasoning ability) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากดำเนินการพบการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งต่อครู นักเรียน และผู้บริหาร ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานของครูดีขึ้น สร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาห้องเรียนอย่างมีคุณภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556)

ผลลัพธ์หลังจากการดำเนินที่เกิดขึ้นนั้นจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แต่ยังคงหลักฐานการตรวจสอบความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจน โดยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของครู เนื่องจาก การพัฒนาทางวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) โดยความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมุ่งตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Ferguson, 2014; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011) จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยคาดหวังว่าจะให้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

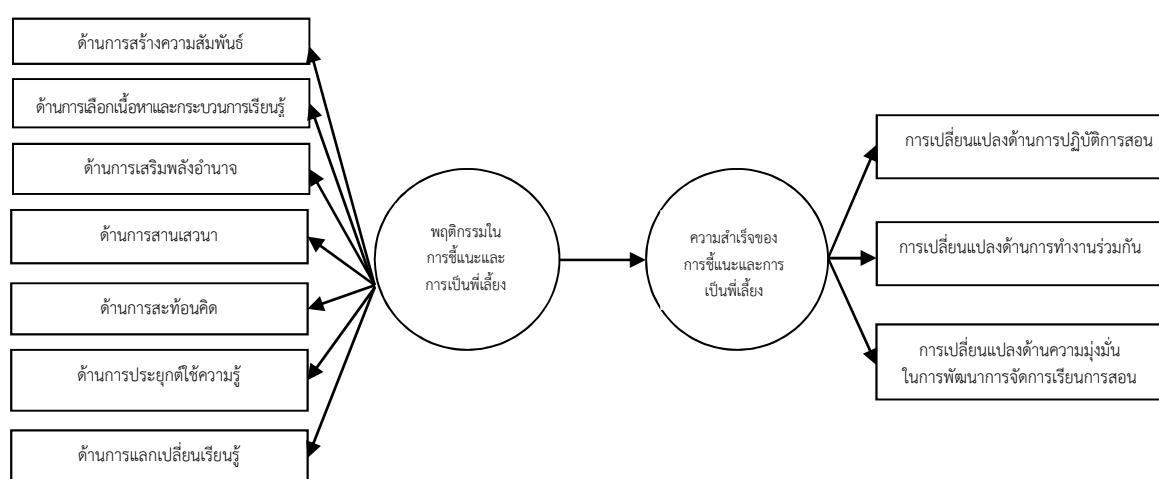
ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในบริบทของการศึกษาเท่านั้น เนื่องจากสนใจศึกษา ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เกิดขึ้นหลังจากที่ครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีหลากหลายแนวคิดแต่ในครั้งนี้ใช้แนวคิดของ สุนน อมรวิวัฒน์ (2547) คือ แนวคิดกัลยาณมิตร เนื่องจาก เป็นแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) และแนวคิดของ Knight (2009) คือ แนวคิด หลักการเป็นหุ้นส่วน (partnership) เป็นแนวคิดที่คล้ายคลึงกับแนวคิดกัลยาณมิตร โดยศึกษากับครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี 2558 ในโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เนื่องจาก เป็นโครงการขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจะขึ้นอยู่กับ

การเปลี่ยนแปลงของครู เมื่อครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้า การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยวัดการเปลี่ยนแปลงของครู ใน 3 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอนของครู การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Ferguson, 2014; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011)

กรอบความคิดของการวิจัย

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลต่อการพัฒนาครูและส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อครู โดยเมื่อผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ครูมีการปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้น ทั้งยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงกับครู และช่วยเปลี่ยนทัศนคติของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Davis & Higdon, 2008; Evertson & Smithey, 2000; Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2005; Onchwari & Keengwe, 2008) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งปรับมาจากแนวคิด กลยาณมิตรของ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2547) และแนวคิดหลักการเป็นหุ้นส่วนของ Knight (2009) พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้การพัฒนาทางวิชาชีพด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จนั้น จะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของครู (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001; Richardson & Placier, 2001 cited in Tam, 2015) ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของครู ในหลากหลายด้าน ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ครูรับรู้ว่าเป็น ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Ferguson, 2014; Opfer, Pedder, & Lavicza, 2011) ดังภาพ 1



ภาพ 1 โมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (causal research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในที่นี้ คือ การเปลี่ยนแปลงของครูหลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครู โดยมีตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรวิจัย

ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในพ.ศ. 2558 การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง คือ ต้องใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 5-20 เท่า ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่า การวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าจำนวน 22 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 110 - 440 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) สุ่มโรงเรียนจำแนกตามสังกัด ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ขั้นที่ 2 สุ่มครูในโรงเรียนที่สุ่มได้จากขั้นตอนที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) รวมได้ตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 170 คน จากการเก็บข้อมูลจริงพบว่า มีแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 137 ฉบับ ดังนั้นตัวอย่างวิจัยจึงมีจำนวน 137 คน แบ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 57 คน (ร้อยละ 41.60) และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำนวน 80 คน (ร้อยละ 58.40) ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง ร้อยละ 73.00 โดยครูมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 29.20 และมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 13.10 และครูมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า/เท่ากับ 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 59.90 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.30 และมีครูมีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 11-20 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 13.90

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 2 ตัวแปร เป็นตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คือ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตัวแปรแฝงภายนอก คือ พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกับครู คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติการสอนแก่ครู โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยกระตุ้น ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูบอกความต้องการของตนเอง พุดคุยและสะท้อนความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ทำให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงจนบรรลุผล

ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ 2) ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการสานเสวนา 5) ด้านการสะท้อนคิด 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวแปรแฝงภายใน คือ ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครูหลังจากได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจนทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติการสอน พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูจนสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงมีความกระตือรือร้น ขวนขวายแสวงหาความรู้จากบุคคลอื่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน 2) การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานร่วมกัน และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูและการเปลี่ยนแปลงของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบข้อรายการให้เลือกตอบและแบบเติมคำตอบ 2) ประสบการณ์การได้รับการชี้แนะและการเป็น พี่เลี้ยง มีทั้งคำถามเชิงบวก (positive) และคำถามเชิงลบ (negative) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และ 3) ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ถามระดับพฤติกรรมของครูก่อน และหลังได้รับการชี้แนะและ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 101 ข้อ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือฉบับนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาจากค่าความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเที่ยง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.40-1.00 มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จึงนำข้อคำถามนั้นมาปรับแก้ตามคำแนะนำ คือ ปรับปรุงแก้ไขในด้านภาษา การสื่อความหมายเพื่อให้ ผู้ตอบเข้าใจมากขึ้น ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดล การวัดพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และโมเดลการวัดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจำนวน 39 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.96 ถึง 0.97 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

ซึ่งในการวิเคราะห์ครั้งนี้จะใช้ตัวอย่างที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเฉพาะในปี พ.ศ. 2558 จึงทำให้ได้แบบสอบถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 137 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอน 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 137 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครู ซึ่งก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สูงกว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน และการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (Mean = 3.52, 3.33, 3.22 ตามลำดับ) และหลังจากครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงแล้ว พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สูงกว่าด้านการปฏิบัติการสอน และด้านการทำงานร่วมกัน (Mean=4.35, 4.17, 4.14 ตามลำดับ) ในภาพรวมครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นและเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกทุกด้านหลังจากที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (รายละเอียดดังตาราง 1) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวมมีการกระจายน้อย (SD = 0.55, CV = 16.35) รวมถึงค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของครูหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวมมีการกระจายน้อยเช่นกัน (SD = 0.50, CV = 11.82)

ตาราง 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตัวแปร	ก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง					หลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง				
	Mean	SD	Sk	Ku	CV (%)	Mean	SD	Sk	Ku	CV (%)
ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC)	3.36	0.55	-0.57*	1.09	16.35	4.22	0.50	-0.31	-0.45	11.82
การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC)	3.33	0.53	-0.54*	1.28	16.06	4.17	0.47	-0.21	0.05*	11.30
การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกัน (COL_SUC)	3.22	0.63	-0.45*	0.54	19.63	4.14	0.60	-0.31	-0.30	14.61
การเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC)	3.52	0.71	-0.17	0.07*	20.15	4.35	0.56	-0.61*	-0.22	12.84

หมายเหตุ: standard error for skewness = 0.207; standard error for kurtosis = 0.411; *p< 0.05

เมื่อพิจารณาตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า ครูมีการรับรู้พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77) โดยค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในภาพรวมมีการกระจายน้อย (SD = 0.52, CV = 13.90) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ ชี้ให้เห็นว่าครูรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงทั้งด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสานเสวนา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการสะท้อนคิด ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้อยู่ในระดับมาก

ส่วนตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในส่วนนี้จะนำเสนอโดยใช้คะแนนความแตกต่าง (difference score) (Mean_{หลังการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง} - Mean_{ก่อนการได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง}) ซึ่งผลดังกล่าวมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในส่วนต่อไป โดยเมื่อวิเคราะห์คะแนนความแตกต่างแล้ว พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นและเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกทุกด้าน โดยครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกันสูงที่สุด รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Mean = 0.91, 0.85, 0.83) แต่ทั้งนี้ในภาพรวมเกิดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อย (Mean = 0.86) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ในภาพรวมมีการกระจายมาก (SD = 0.51, CV = 59.01)

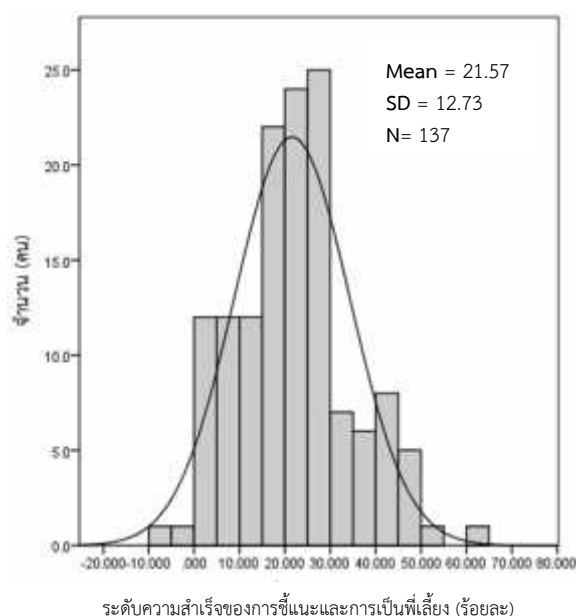
ดังนั้นจึงนำคะแนนเฉลี่ยของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาแปลงให้เป็นค่าร้อยละ เพื่อให้การแปลความหมายเข้าใจได้ง่ายมากขึ้น โดยพบว่า ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่เกิดขึ้นหลังจากครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงคิดเป็นร้อยละ 21.57 ซึ่งจากข้อมูลชี้ให้เห็นว่าครูมีระดับการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกันสูงมากที่สุด รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน และการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 22.86, 21.19, 20.68 ตามลำดับ) ทั้งนี้ความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในช่วงร้อยละ 21.00 – 30.00 มากที่สุด ดังตาราง 2 และภาพ 2

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตัวแปร	Min	Max	Mean	Median	SD	Sk	Ku	Range	CV (%)
พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH)	2.39	4.88	3.77	3.77	0.52	0.00	-0.04*	2.48	13.90
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH)	2.50	5.00	4.09	4.13	0.57	-0.20	-0.31	2.50	14.01
ด้านการเลือกเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ (CH_BEH)	2.25	5.00	3.75	3.75	0.56	-0.43*	-0.24	2.75	14.89
ด้านการเสริมพลังอำนาจ (EM_BEH)	1.75	4.88	3.65	3.63	0.60	-0.24	0.11*	3.13	16.48
ด้านการสานเสวนา (DI_BEH)	1.75	5.00	3.78	3.75	0.58	-0.19	0.19	3.25	15.31
ด้านการสะท้อนคิด (RF_BEH)	2.13	5.00	3.69	3.75	0.61	0.10	0.07*	2.88	16.61
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (PX_BEH)	1.50	5.00	3.63	3.75	0.61	-0.22	0.90	3.50	16.81
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (SH_BEH)	1.50	5.00	3.78	3.75	0.67	-0.18	0.35	3.50	17.76

ตัวแปร	Min	Max	Mean	Median	SD	Sk	Ku	Range	CV (%)
ความสำเร็จของการขึ้นทะเบียนและ การเป็นพี่เลี้ยง (SUC)	-0.22	2.50	0.86	0.84	0.51	0.38	0.19	2.72	59.01
การเปลี่ยนแปลงด้าน การปฏิบัติการสอน (TEA_SUC)	-0.53	2.40	0.85	0.87	0.54	0.30	0.33	2.93	63.55
การเปลี่ยนแปลงด้าน การทำงานร่วมกัน (COL_SUC)	0.00	3.47	0.91	0.93	0.60	0.81	1.56	3.47	65.27
การเปลี่ยนแปลงด้านความ มุ่งมั่นในการพัฒนาการจัด การเรียนการสอน (COM_SUC)	-0.80	2.56	0.83	0.87	0.58	0.31	0.33	3.36	69.56

หมายเหตุ: ความสำเร็จของการขึ้นทะเบียนและการเป็นพี่เลี้ยงใช้คะแนนความแตกต่าง (difference score); standard error for skewness = 0.207; standard error for kurtosis = 0.411 * $p < 0.05$



ภาพ 2 การแจกแจงระดับความสำเร็จของการขึ้นทะเบียนและการเป็นพี่เลี้ยง

ตอน 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการขึ้นทะเบียนและการเป็นพี่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการขึ้นทะเบียนและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 31.43 ($p = 0.26$) ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 27 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ (chi-square/df) มีค่าเท่ากับ 1.16 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 จากข้อมูลทั้งหมดสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.84 ยกเว้นค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (COM_SUC) และตัวแปรด้านการสร้างความสัมพันธ์ (RE_BEH) ที่มีความเที่ยงค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.50

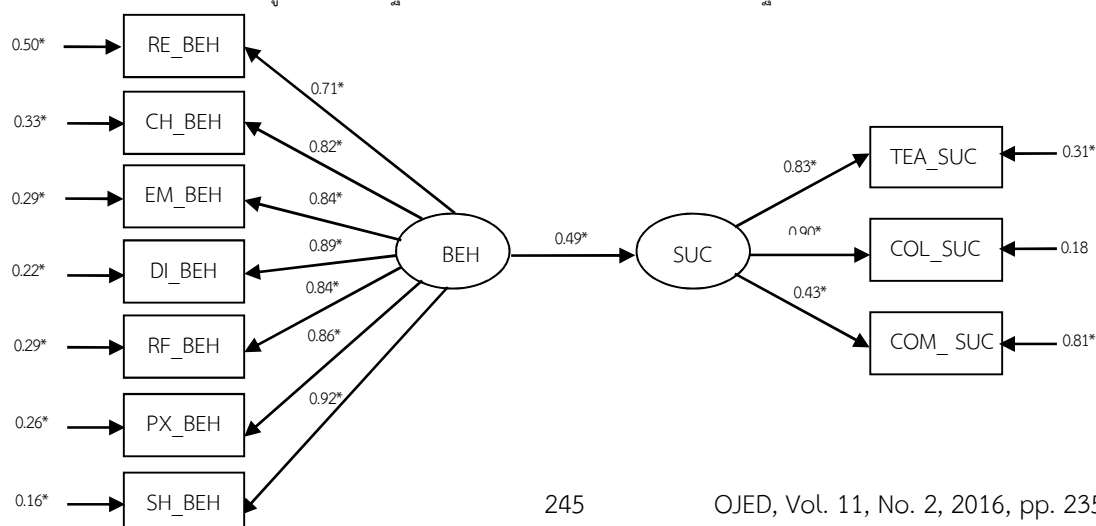
เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) เท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นแสดงว่า เมื่อผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน (TEA_SUC) การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น (COL_SUC) และทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นที่อยากจะพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (COM_SUC) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) มีค่าเท่ากับ 0.24 แสดงว่า ตัวแปรพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (BEH) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (SUC) ได้ถึงร้อยละ 24.00 รายละเอียดดังตาราง 3 และภาพ 3

ตาราง 3 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	SUC					
	TE		IE		DE	
BEH	0.49 (0.10) 0.49		-		0.49 (0.10) 0.49	
ค่าสถิติ						
Chi-square = 31.43, df = 27, p-value = 0.25, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, RMR = 0.00, RMSEA = 0.04						
ตัวแปร ความเที่ยง	RE_BEH 0.50	CH_BEH 0.67	EM_BEH 0.71	DI_BEH 0.79	RF_BEH 0.71	PX_BEH 0.74
ตัวแปร ความเที่ยง	SH_BEH 0.84	TEA_SUC 0.69	COL_SUC 0.82	COM_SUC 0.19		
สมการโครงสร้างของตัวแปร R square	SUC 0.24					
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	SUC		BEH			
SUC	1.000					
BEH	0.49		1.000			

หมายเหตุ: อิทธิพลรวม (TE) และอิทธิพลทางตรง (DE) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ทุกค่า

ตัวเลขทับ คือ ค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



Chi-square = 31.43, df = 27, p-value = 0.25, RMSEA = 0.04

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นโดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีนั้น มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1) ระดับความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ในภาพรวมความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 21.57 ซึ่งถือว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างน้อย แต่เมื่อพิจารณาร้อยละของการเปลี่ยนแปลงในรายบุคคลแล้วพบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในที่นี้สามารถแบ่งกลุ่มครูโดยใช้ร้อยละของค่าเฉลี่ยในภาพรวมเป็นเกณฑ์แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. *กลุ่มครูที่มีร้อยละของการเปลี่ยนแปลงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม* โดยครูในกลุ่มนี้แบ่งย่อยออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ครูที่มีพฤติกรรมที่ดีทั้งก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างน้อย 2) ครูที่มีพฤติกรรมที่ดีทั้งก่อนและหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงระดับเท่ากัน จึงไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) ครูที่มีพฤติกรรมที่ดีเฉพาะก่อนได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางลบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูโดยทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ครูจะได้มาจากการประสบการณ์ในห้องเรียน (Collet, 2015; Guskey, 2002) ดังนั้นเมื่อพิจารณาประสบการณ์การสอนกับผลการวิจัย พบว่า ครูในกลุ่มหนึ่ง (71 คน) มีจำนวนร้อยละ 45 ที่มีประสบการณ์การสอนสูงมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งกลุ่มครูเหล่านี้อาจมีการเรียนรู้หรือมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ดีอยู่แล้ว จึงทำให้ครูมีระดับการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับ Onchwari & Keengwe (2008) กล่าวว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นว่าครูจะได้รับเลือกให้เข้าร่วมการพัฒนา เมื่อครูมีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นและสามารถทำได้อยู่แล้ว อีกทั้งเนื้อหาบางส่วนที่ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงแนะนำเป็นสิ่งที่ครูรู้อยู่แล้วหรือเคยเรียนรู้มาก่อนจึงทำให้ครูเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก

2) *กลุ่มครูที่มีร้อยละของการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม* ครูกลุ่มนี้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นหลังได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกที่ค่อนข้างชัดเจน เมื่อพิจารณาประสบการณ์สอนกับผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มสอง (66 คน) จำนวนร้อยละ 65 มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งอาจมีความรู้ในการปฏิบัติการสอนที่ยังไม่หลากหลาย จึงมีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพร้อมที่จะรับการเรียนรู้แล้วนำไปปฏิบัติตาม และเมื่อครูได้รับคำแนะนำจากผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงช่วยให้ครูเข้าใจทักษะหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นได้ (McCollum, Hemmeter, & Hsieh, 2013; Onchwari & Keengwe, 2008)

2) อิทธิพลของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งไปยังความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า มีอิทธิพลทางบวกที่ส่งถึงกันในระดับปานกลาง เนื่องจาก การตรวจสอบครั้งนี้เป็นไปตามการรับรู้ของครู และเป็นการตรวจสอบบทบาทของทั้งผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงไปพร้อมกัน รวมถึงครูได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งการชี้แนะครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามความต้องการของครู (Goodson et al., 2010 cited in Collet, 2015) แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยสอดคล้องกับ Matsumura, Garnier, Correnti, Junker, & Bickel (2010) ที่ตรวจสอบพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านบทบาทการทำงานของผู้ชี้แนะ ทั้งการวางแผนและการสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการสอน คอยให้ความช่วยเหลือระหว่างการสอน ช่วยวางแผนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Davis & Higdon (2008) Onchwari & Keengwe (2008) Opfer, Pedder, & Lavicza (2011) ซึ่งให้เห็นว่า ผลกระทบของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อครู ช่วยทำให้ครูปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรพรรณ ธิ์ โชคไพศาล (2554) และ ไผ่ วสยางกูร (2557) ที่ระบุว่า เมื่อผู้ชี้แนะให้คำแนะนำแก่ครูในเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจนเหมาะสมที่ทำให้ครูสามารถนำไปใช้และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้จะส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น รวมไปถึงให้การชี้แนะซึ่งกันและกันทำให้ครูพร้อมที่จะเป็นผู้รับและผู้ให้คำชี้แนะซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเต็มใจอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีผลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นนั้นนับว่าเป็นความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงภายใต้โครงการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งตรวจสอบพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านการรับรู้ของครูที่ได้เข้าร่วมกระบวนการดังกล่าว ดังนั้น การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้อาจต้องทำความเข้าใจในบริบทของแต่ละโครงการที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในรูปแบบของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เน้นการจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบในประเด็นที่ว่าเพราะเหตุใดครูจึงมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง อาจนำตัวแปรภูมิหลังระดับการศึกษาหรือระดับการยอมรับการเรียนรู้มาศึกษาเป็นตัวแปรปรับ (moderator) เพื่อศึกษาผลการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นแบบมีตัวแปรปรับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพราะเป็นประเด็นที่น่าศึกษาเพิ่มเติมว่าระดับการศึกษาและระดับการยอมรับการเรียนรู้ของครูจะมีอิทธิพลต่อโมเดลความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงหรือไม่อย่างไร

หมายเหตุ: บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). *โมเดลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring)*. เอกสารประกอบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาพิมพ์ อุดาโห. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง*. เอกสารประกอบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินรัตน์ พุ่มเกษม. (2557). สมรรถนะของคนไทยกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*, 11(116), 24-26.
- ไผ่ วสียงกูร. (2557). กระบวนการและผลของการศึกษาบทเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของครู: การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม. *OJED*, 9(2), 500-509.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2554). พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. *OJED*, 8(1), 1501-1515.
- พินสุตา สิริรังษศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ นักเรียนรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2547). *กลยุธยนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุธยในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (coaching)*. สืบค้นจาก <http://bet.obec.go.th>

/eqa/images/2010/subject_4.doc

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีงบประมาณ 2558. สืบค้นจาก http://www.plan.obec.go.th/ewt_dl_link.php?nid=1424&filename=index

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560)*

“สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย”. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.

ภาษาอังกฤษ

Collet, V. S. (2015). The gradual increase of responsibility model for coaching teachers: Scaffolds for change. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(4), 269-292.

Davis, B., & Higdon, K. (2008). The effects of mentoring/induction support on beginning teachers' practices in early elementary classrooms (K-3). *Journal of Research in Childhood Education*, 22(3), 261-274.

Evertson, C. M., & Smithey, M. W. (2000). Mentoring effects on proteges' classroom practice: An experimental field study. *The Journal of Educational Research*, 93(5), 294-304.

Ferguson, K. (2014). How three schools view the success of literacy coaching: Teachers', principals' and literacy coaches' perceived indicators of success. *Reading Horizons*, 53(1), 9.

Grossman, P., Wineburg, S., & Woolworth, S. (2001). Toward a theory of teacher community. *The Teachers College Record*, 103(6), 942-1012.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381-391.

Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy. Retrieved from <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n10/>

Knight, J. (2009). Instructional coaching. In J. Knight (Ed.), *Coaching Approaches and perspectives* (pp. 29-55). Thousand Oaks, CA: Corwin.

Matsumura, L. C., Garnier, H. E., Correnti, R., Junker, B., & Bickel, D. D. (2010). Investigating the effectiveness of a comprehensive literacy coaching program in schools with high teacher mobility. *The Elementary School Journal*, 111(1), 35-62.

McCollum, J. A., Hemmeter, M. L., & Hsieh, W. Y. (2013). Coaching teachers for emergent literacy instruction using performance-based feedback. *Topics in early childhood special education*, 33(1), 28-37.

Onchwari, G., & Keengwe, J. (2008). The impact of a mentor-coaching model on teacher professional development. *Early Childhood Education Journal*, 36(1), 19-24.

- Opfer, V. D., Pedder, D. G., & Lavicza, Z. (2011). The role of teachers' orientation to learning in professional development and change: A national study of teachers in England. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 443-453.
- Rao, M. S. (2015). Myths and truths about coaching: How to acquire right perspective to enhance leadership excellence. *Human Resource Management International Digest*, 23(4), 35-37.
- Tam, A. C. F. (2015). The role of a professional learning community in teacher change: a perspective from beliefs and practices. *Teachers and Teaching*, 21(1), 22-43.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18.