

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่
โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์
โดยระบบพี่เลี้ยง

The Needs for New Teacher of Saint Joseph
Convent School Development by
Using Mentoring System.

เกศแก้ว พรรณเชษฐ์

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

รศ.ดร.ทิวต์ มณีโชติ

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Kaetkaew Punnachet

* Master Degree Program in Educational Management and Administration Leadership,
Panyapiwat Institute of Management.

Assoc.Prof.Dr.Tiwat Maneechote

* Lecture, Educational Management and Administration Leadership Program,
Panyapiwat Institute of Management.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 17 กันยายน 2563

* แก้ไข 12 ตุลาคม 2563

* ตอบรับบทความ 16 ตุลาคม 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยงจำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการสอนแนะ ด้านการนิเทศด้านการให้คำปรึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ ในปีการศึกษา 2560-2562 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .988 สภาพปัจจุบัน 0.979 และสภาพที่พึงประสงค์ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยงภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด โดยด้านการเป็นแบบอย่างและด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองมาคือด้านการสอนแนะและด้านการให้คำปรึกษาตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง ภาพรวมสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสอนแนะและด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นแบบอย่างตามลำดับ ส่วนด้านการให้คำปรึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านการสอนแนะ รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการนิเทศ ด้านการให้คำปรึกษา และด้านการเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น
ระบบพี่เลี้ยง
สภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์

Abstract

The purpose of this research was to study the needs assessment of the mentoring program in order to help new teachers. The mentoring assessment can be separated into five parts: mentoring performance, being an example, giving teaching advice, teaching observation, and giving personal advice. The population consists of all 30 new teachers who started teaching during 2560-2562. The research instruments used for this study were questionnaires, the reliability was .988, the current situation was .979, and the desirable situation was 0.988. In addition descriptive statistics such as frequency distribution, Mean, Standard Deviation, Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) were employed to analyze the data in the research.

1. Overall current situation in developing the new teacher were at the highest level. When examining each item, being an example and teaching observation was the highest. Followed by giving teaching advice and giving personal advice. Mentoring performance was the lowest average.

2. Desirable situation overall was at the highest level. When examining each item, giving teaching advice, and teaching observation, each was the highest average. Followed by mentoring performance and being an example. Giving personal advice was the lowest average.

3. The needs assessment when examining each item, teaching advice was the highest with PNIModified. The second was mentoring, teaching observation, and giving personal advice. The lowest was being an example.

Keywords: needs
mentoring system
current situations
desirable
situations.

บทนำ

การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเปลี่ยนบทบาทเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยหลักการของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้มีมาก ครูจะจัดการอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ให้หมด ผลการวิจัยเสนอแนะว่า ให้สอนเฉพาะที่สำคัญๆ ที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปบูรณาการและต่อยอดได้ ส่วนความรู้ที่ไม่ได้สอน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้เอง สิ่งสำคัญในการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเปลี่ยนวิธีการของการศึกษา คือเปลี่ยนเป้าหมายจากให้ความรู้ไปสู่ให้ทักษะ (วิจารณ์ พานิช, 2556, น.25) ดังนั้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอน งานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูล การให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่

ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน

ในปัจจุบันพบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อก้าวเข้าสู่วิชาชีพครูนั้นมีหลายด้าน เช่น ด้านภาระงานต่างๆ ได้แก่ การสอน การทำเอกสาร การควบคุมชั้นเรียน (อัญชลี อุดรกิจ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์, 2559, น.93) ทำให้ปัญหาต่างๆ สามารถเกิดขึ้นในระยะแรกของการเข้าสู่วิชาชีพ บางคนเห็นว่าครูใหม่ยังเป็นครูที่ไม่สมบูรณ์ ทำให้ครูใหม่เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฎฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, น.107-108) ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานใหม่เข้ามาเริ่มงานที่ใหม่ในช่วง 3-4 เดือนแรกจะเป็นที่จับตามองของเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายถึงการทำงาน การปรับตัวว่าเขาได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่และเป็นที่ยอมรับต่อคนอื่นหรือไม่ และโดยส่วนมากแล้วปัญหาที่พนักงานใหม่จะพบคือเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรและการตั้งคำถามในสิ่งที่สงสัย ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการเริ่มงานที่ใหม่ หากไม่แก้ไขก็จะส่งผลให้เกิดความท้อและไม่อยากทำงานอีก

แม้ว่าจะมีงานวิจัยและมีผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดของการนำครูใหม่เข้าสู่งานอย่างหลากหลาย เช่น Kurtts Levin (2000, p.205) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้และการฝึกหัดเทคนิคการช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อนสำหรับครูใหม่ (Peer coaching techniques) และ Riggs and Sandlin (2000, p.123) ศึกษาผลการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินครูใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน พบว่า กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพในรูปแบบเดิมมักเป็นเพียงการปฐมนิเทศและให้ความรู้แก่ครูใหม่เพียงระยะเริ่มต้นเท่านั้น และการพัฒนาครูใหม่ขาดความต่อเนื่องการขาดการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง Early et al. (2009, p.297) ก็ยืนยันว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จในงานของตนล้วนมีครูใหญ่เป็นพี่เลี้ยง และมีครูฝึกหนึ่งในสี่คนที่เป็นครูฝึกจากภายนอก และ Cranston et al. (อ้างถึงใน Simkins et al., 2009) Gaskill (1993, p.157) ก็ยืนยันด้วยว่า ระบบพี่เลี้ยงที่เป็นทางการสามารถให้ผลประโยชน์มากมายต่อองค์กร การมีพี่เลี้ยงในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ เช่น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

การศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม

และสามารถคิดแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี มีสติ เหตุผลและความสุขุมรอบคอบ 2) รักและซาบซึ้งในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม และมรดกของชาติ 3) รู้จักตนเอง เข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวินัย มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ และพยายามช่วยเหลือผู้รอบโอกาสทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม 4) มีความรู้ ทักษะชีวิต สามารถพึ่งตนเองและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขเป็นพลเมืองดีภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 5) มีความรักและกตัญญูต่อสถาบัน รู้จักปรับตัว เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้และผู้เสียสละ ฝึกการสังเกต พิจารณา ใฝ่หาความรู้และค้นคว้าหาเหตุผล ส่งเสริมด้านจินตนาการ 6) เรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตระหนักและรู้คุณค่าของพลังงานและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความเข้าใจให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการมีสุขนิสัยที่ดี (คู่มือครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์, 2562, น.47)

สำหรับครูใหม่ที่ก้าวเข้าสู่โรงเรียนคาทอลิกนั้นถูกเรียกร้องจากคณะกรรมการศึกษาคาทอลิกให้ได้รับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่บรรยากาศของการศึกษาคาทอลิก เนื่องจากโรงเรียนคาทอลิกมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ดังที่ Bryk et al. (1993,

p.197) ได้ทำวิจัยเรื่องโรงเรียนคาทอลิกในอเมริกา และกล่าวอ้างเหตุผลว่ามืองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกไม่เหมือนใคร และมีส่วนช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในเรื่องต่อไปนี้ 1) โครงสร้างที่เน้นวิชาการ 2) องค์กรโรงเรียนแบบอยู่กันเป็นกลุ่ม และ 3) อุดมการณ์ที่มาจากแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ Grace (1995) ได้ทำการศึกษาต่อยอดผลงานการวิจัยของ Bryk et al. โดยย้ำถึงอุดมการณ์ที่มาจากแรงบันดาลใจ และสรุปว่า “อุดมการณ์ที่มาจากแรงบันดาลใจเป็นตัวกระตุ้นให้มีชีวิตจิตใจ และศีลธรรม ศักดิ์ศรีของผู้คน ความสำคัญของชุมชน และคำมั่นสัญญาด้านศีลธรรมที่จะดูแลกัน ความยุติธรรมในสังคม และการประกอบคุณงามความดีในชีวิตประจำวัน” (Grace 1995, p.159)

Grace ยังกล่าวอ้างเหตุผลต่อไปว่า “โรงเรียนคาทอลิกเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีวัฒนธรรมและศีลธรรม” ผลที่ตามมา คือ จำเป็นต้องตรวจสอบพิจารณา “คุณลักษณะด้านการให้การการศึกษา” ด้วย เช่น ความมีใจรัก ความรัก ความอ่อนน้อมถ่อมตน ฯลฯ นักการศึกษาหลายท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมครูในช่วงแรกของการทำงาน โดยได้ระบุถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาครูใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงแรกของการนำครูใหม่เข้าสู่โรงเรียน รวมถึงการปฐมนิเทศสำหรับครูใหม่ในทุกโรงเรียน

Ingersoll and Smith (2003, p.30-33) ศึกษาแล้วพบว่า มีครูใหม่น้อยกว่า 1% ที่ได้รับการปฐมนิเทศครอบคลุมการทำงานทุกๆ ด้านในโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า สาเหตุหนึ่งที่ครูใหม่ออกจากอาชีพครูเนื่องจากขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมในปีแรกของพวกเขา

ฝ่ายบุคลากร โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน คนแรกคือพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลครูใหม่ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และจบการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาตรี ส่วนคนที่สองคือครูใหม่ หรือบางครั้งเรียกว่าผู้อยู่ในความดูแล โดยหน้าที่รับผิดชอบของพี่เลี้ยงคือ การชี้แจงแนะนำกฎระเบียบวินัยของโรงเรียนแก่ครูใหม่ แนะนำครูใหม่ในเรื่องการวางตัวกับเพื่อนร่วมงาน ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนหรือการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ และทำหน้าที่ประเมินครูใหม่ (โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์, ใบแสดงลักษณะงาน, 2562, น.12)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการ

จำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง ในการศึกษาความต้องการจำเป็นนั้น เป็นการศึกษาเพื่อวัดสภาพปัจจุบันเปรียบเทียบกับสภาพที่พึงประสงค์โดยแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของระดับความแตกต่างของสภาพทั้งสอง ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในการศึกษาการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาของครูใหม่จะทำให้โรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพรวมความเข้าใจให้มากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้พัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานระบบพี่เลี้ยงให้ตรงกับสภาพที่พึงประสงค์เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมครูใหม่ให้เป็นครูที่พร้อมด้วยจิตตารมณ์ของภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร อีกทั้งเพื่อลดปัญหาในการปรับตัว และสามารถนำจิตตารมณ์คาทอลิกสู่เด็กในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ สร้างแบบสอบถามในการวิจัยโดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา ในลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) จำนวน 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการสอนแนะ ด้านการนิเทศ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านละจำนวน 10 ข้อโดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนคำตอบจำนวน 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ
4. แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวัด (Index of Item-objective congruence) เกณฑ์การตัดสินว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา คือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของ Cronbach ของแบบสอบถามทั้งฉบับ .988 สภาพปัจจุบัน .979 สภาพที่พึงประสงค์ .988

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้ ดัชนี $PNI_{modified}$

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\mu=4.569$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.603$) รองลงมาคือด้านการสอนแนะ และด้านการให้คำปรึกษา ($\mu=4.567$, $\mu=4.540$) ส่วนด้านการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.533$) โดยทั้ง 5 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.789$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสอนแนะและด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.853$) เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นแบบอย่าง ($\mu=4.787$, $\mu=4.743$) และด้านการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.710$) โดยทั้ง 5 ด้านมีสภาพพึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง พบว่า ด้านการสอนแนะมีค่ามากที่สุด ($PNI_{modified}=.067$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ($PNI_{modified}=0.056$) ด้านการนิเทศ $PNI_{modified}=0.054$ และด้านการให้คำปรึกษา $PNI_{modified}=0.037$ ตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นแบบอย่าง มีค่าน้อยที่สุด $PNI_{modified}=0.030$)

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง ด้านการนิเทศ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) ที่พบว่า การตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการเขียนแผนมีมากด้วย ทั้งนี้การนิเทศเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเตรียมและพัฒนาครูช่วยในการเลือกและปรับปรุงการสอน มุ่งให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในด้านงานสอน (Harris 1985, p.10-11; Good 1973, p.572; Glickman 2004, p.7)

โดยโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ได้ดำเนินงานตามพันธกิจของโรงเรียนในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามพันธกิจที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพในสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผล (แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ปี 2562-2564, 2562. น.34)

ด้านการเป็นแบบอย่าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องแสดงให้เห็นสมรรถของคุณงามความดี ความสามารถและขีดความสามารถด้านต่างๆ (Plamondon 2007, p. 6) โดยแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ปี 2562-2564 ได้ดำเนินงานตามพันธกิจของโรงเรียนในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามพันธกิจที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพในสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการวางแผน และดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ และมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในการเลือก และตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้เกิดคุณค่า และค่านิยมอันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์, 2562. น.34) การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดคุณลักษณะที่ดี

แก่บุคลากรโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ กลายเป็นภาพลักษณ์และแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง ด้านการสอนแนะอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการดำเนินงานตามบริบทของแต่ละโรงเรียนนั้นแตกต่างกัน เมื่อครูใหม่เข้ามาทำงานในโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ที่มีการบริหารงานตามแผนพัฒนาการศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการที่มีเป้าหมายให้บุคลากรฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ยังดำเนินงานตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกที่มีจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือการปฏิรูปหล่อหลอมมนุษย์ใหม่จนกระทั่งเขาเปี่ยมด้วยคุณธรรม พัฒนาสมรรถนะ และการแก้ปัญหาอย่างเอาใจใส่ มีความสามารถทางทางวินิจัยอย่างถูกต้อง เพื่อถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมไปสู่ชนรุ่นต่อไป เพื่อเสริมสร้างคุณค่า และ

เพื่อเตรียมสู่การประกอบอาชีพการงาน ทำให้โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์มีหลักสูตรตามบริบทของโรงเรียน ดังนั้นครูใหม่จึงต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและต้องการการสอนแนะจากพี่เลี้ยงเพื่อให้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล

ด้านการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ถึงแม้ว่าด้านการนิเทศ ในปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดแต่การนิเทศนั้นมีความสำคัญเนื่องจากการนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือก และปรับปรุงการสอน ดำเนินงานหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของโรงเรียน มุ่งให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ การนิเทศเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งประเมินผลการเรียนการสอน (Good 1973, p.572; Harris 1985, p.10-11; Glickman 2004, p.7)

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง ด้านการสอนแนะ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2557, น.83) ที่พบว่า ทักษะของพี่เลี้ยงด้านการให้คำแนะนำควรมีมากที่สุด คุณลักษณะของผู้ได้รับการดูแลด้านการมีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานของตนควรมีมากที่สุด นอกจากนี้พรสุดา ฮวบอินทร์ (2559, น.82) พบว่า การพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการที่ดีในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูแต่หากใช้ควบคู่กับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วด้วย ยิ่งทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นยิ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาของของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด โดยด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองมาคือด้านการสอนแนะและด้านการให้คำปรึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีสภาพ

พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสอนแนะและด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง และการเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ และด้านการให้คำปรึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง เมื่อเรียงความจำเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการสอนแนะมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการนิเทศ และด้านการให้คำปรึกษาส่วนด้านที่มีความจำเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาครูใหม่ คือ ด้านการสอนแนะ ดังนั้น ในการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในโรงเรียน ฝ่ายบุคลากรควรคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ ความอาวุโสทั้งคุณวุฒิและวุฒิภาวะ มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน

2. มีการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีความสามารถในการสอนแนะโดยเฉพาะงานด้านวิชาการของโรงเรียนหรือของกลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบหรือแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะในการสอนแนะและการดูแลให้คำปรึกษาของครูพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่มากพอและได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับผลการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในโรงเรียน เช่น การศึกษาความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

4. ควรมีการศึกษาการใช้ระบบพี่เลี้ยงของโรงเรียนต่างๆ ในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานภายใต้การบริหารงานโดยใช้ปรัชญาการศึกษาเดียวกัน

5. ควรมีการศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เช่น กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพี่เลี้ยงเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่ โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โดยระบบพี่เลี้ยง

บรรณานุกรม

- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. บริษัท วี พรินท์.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2557). **การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรสุตา ฮาบอินทร์. (2559). **ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and mentoring ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู: กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์. (2562). **คู่มือครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์**. เอกสารอัดสำเนา.
- โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์. (2562). **ใบแสดงลักษณะงาน**. เอกสารอัดสำเนา.
- โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์. (2562). **แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ปี 2562-2564**. เอกสารอัดสำเนา
- วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ. (2561). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่**. สืบค้นจาก http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/20052/DL_10470.pdf?t=637068573406086507
- วิจารณ์ พาณิช. (2556). **วิธีการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. http://www.noppawan.sskru.ac.th/data/learn_c21.pdf
- อัญชลี อุดรกิจ และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). **สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. <https://www.tci-thaijo.org/index.php/buajead-ubru/article/view/64187/52660>.
- Bryk, A.S., Lee, V. E., & Holland, P. B. (1993). **Catholic schools and the common good**. Cambridge. Harvard University Press.
- Earley, P., Weindling, D., Bubb, S. & Glenn, M. (2009). **Future leaders: The way forward?**. In *School Leadership & Management*, 29(3), 295-306.

- Gaskill, L. R. (1993). **A conceptual framework for the development, implementation and evaluation of formal mentoring programs.** *Journal of Career Development*, 20(2), 147-160.
- Glickman, C. D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach.** Allyn & Bacon.
- Good, Carter V. (1973). **The theory and practice of supervision.** Prentice-Hall.
- Gopee, N. (2008). **Mentoring and Supervision in Healthcare.** Sage.
- Grace, G. (1995). **School Leadership: Beyond Educational Management.** Falmer Press.
- Harris, B. M. (1985). **Supervision in Education.** University of Texas Press.
- Ingersoll, R. & Smith, T. (2003). **The wrong solution to the teacher shortage.** *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Kurtts, S. A., & Levin, B. B. (2000). **Using peer coaching with preservice teachers to develop reflective practice and collegial support.** *Journal Teaching Education*, 11(3), 297-310.
- Plamondon, K. & CCGHR Capacity Building Task Group. (2007). **Capacity Building Task Group.** http://www.inclentrust.org/uploadedbyfck/file/compile%20resourse/new-resourse-dr_-vishal/Mentoring_Module2_e.pdf
- Riggs, I. M., & Sandlin, R.A. (2000). **Teaching portfolios for support of teacher's professional growth.** *NASSP Bulletin*, 84(618), 22-27.
- Simkins, T., Close, P. & Smith, R. (2009). **Work-shadowing as a process for facilitating leadership succession in primary schools.** *School Leadership & Management: Formerly School Organization*, 29(3), 239-251.