

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพล ต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

The Role of the Administrator in the Hidden Curriculum of Induction and Its Influence on the Retention of Newly-hired Teachers in International Schools in Thailand

มนิสรา ศุภกิจ โคลเยส¹, ทวีศิลป์ กุลนภาดล² และ กิตติชัย สุทธาสินบอน³

Manitsara Supakit Kolius¹, Taweasil Koolnaphadol² and Kittichai Suthasinobon³

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Email: manitsarasupakit.kolius@g.swu.ac.th

Received January 21., 2022; **Revised** February 10, 2022; **Accepted** May 15, 2022

Abstract

The aims of this research are as follows: 1) to study the role of administrators in the hidden curriculum of induction, and 2) to examine how the role of administrators in the HCI affected the retention of newly-hired teachers in international schools in Thailand. The study used an integrated qualitative and quantitative approach which was divided into two phases. In phase one, 15 key informants from seven IB schools through in-depth interviews. In phase two, the sampling group for the quantitative approach consisted of 127 newly-hired teachers. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Multiple Regression Analysis, and Simple Regression Analysis. The results were as follows: 1) the role of the administrator in the HCI was the selection of mentors, administering and developing a clear and explicit induction program, creating school contexts, evaluating induction, creating a working atmosphere and being a role model, and balancing the work and personal lives of newly-hired teachers 2) the relationship between the role of administrators in the HCI and the retention was positive at the medium level and was correlated with a statistical significance of .05; and 3) the highest predictive power was an explicit induction program, followed by the creation of school contexts and creating a working

atmosphere and being a role model. 4) the role of administrators in the HCI could predict retention with a statistical significance of .50.

Keywords: Role of administrators; Hidden Curriculum of Induction; Retention

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ต่อการคงอยู่ในของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 15 คน จากโรงเรียนนานาชาติระบบไอบี จำนวน 7 โรงเรียน ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูใหม่ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ได้แก่ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพผ่านการเลือกครูที่เลี้ยง การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน การประเมินการอบรมครูใหม่ การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต 2) บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูมากที่สุด คือ ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ตามด้วยด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ 4) บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร; หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่; การคงอยู่ในงาน

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกมีสถานศึกษานานาชาติทั้งหมด 11,895 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาในระดับมาตรฐานสากลแก่ผู้เรียนกว่า 6,000,000 คน โดยสถานศึกษานานาชาติเหล่านี้ได้กลายมาเป็นผู้จ้างงานรายใหญ่ ซึ่งในแต่ละปีมีการรับครูบรรจุใหม่และพนักงาน จำนวน 573,000 คน โดยมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในแถบทวีปเอเชีย ประเทศไทยนับเป็นหนึ่งในนั้น (International School Consultancy Research (ISC), 2020) หลักสูตรการสอนระบบนานาชาติไอบี (International Baccalaureate) เป็นหลักสูตรที่จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2511 โดยองค์การไอบี (The International Baccalaureate Organization (IBO)) ซึ่งเป็นองค์การการศึกษานานาชาติเสรีที่ไม่แสวงหาผลกำไร ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง ปัจจุบันหลักสูตรไอบี ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนโรงเรียนไอบีทั่วโลก จำนวน 5,284 โรงเรียน ตั้งอยู่ใน 158 ประเทศ สำหรับประเทศ

ไทยมีจำนวนสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรนานาชาติไอบี จำนวนทั้งสิ้น 24 โรงเรียน จาก 207 โรงเรียน องค์การการศึกษา นานาชาติไอบี มีจุดประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเยาวชนที่มีความรู้และมีความหวังใญ่ คอยช่วยเหลือในการสร้างโลกให้เป็น โลกที่ดีขึ้นและสงบสุขมากขึ้น ผ่านความเข้าใจและความเคารพทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (International Baccalaureate Organization, 2020; KIS International School, 2020)

สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญต่อการให้การศึกษาที่มีคุณภาพกับประชาชนทั่วโลก ในการจัดการศึกษานานาชาติบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนนอกจากผู้บริหารโรงเรียนคือครู แต่ใน ปัจจุบันพบว่าอัตราการลาออกของครูมีเป็นจำนวนมาก จากสถิติของกลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษานอกระบบ สำนัก คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปี พ.ศ. 2562 ได้แต่งตั้งครูในสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 806 คน ถอด ถอน จำนวน 202 คน และในปี พ.ศ. 2563 แต่งตั้งครูในสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 1,129 คน ถอดถอน จำนวน 291 คน (Office of Private Education Commission, 2021) จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอัตราการลาออกของครู ในสถานศึกษานานาชาติในแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษานานาชาติให้ความสำคัญกับ การรักษากรูให้คงอยู่ในงาน เพราะในการรับครูใหม่ในแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือนจำนวนมหาศาลอีกทั้ง กระบวนการในการรับสมัครและคัดเลือกครูผู้สอนที่มีคุณภาพนั้นต้องใช้เวลาในการดำเนินการหลายเดือน จาก งานวิจัยของ Barber & Mourshed (2007) อ้างถึงองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้ แสดงให้เห็นว่าคะแนนสอบที่สูงขึ้นของผู้เรียนสัมพันธ์กับนโยบายในการเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงและการที่ สถานศึกษาจะดึงดูดครูที่มีความสามารถสูง (Smidova, 2019)

การหมุนเวียนของครูผู้สอนเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนใน การพัฒนาของโรงเรียนในระยะยาว และการสูญเสียครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบเชิงลบต่อผู้เรียน (Basha, 2014) การสูญเสียครูและผู้บริหารในสถานศึกษานำไปสู่ความสูญเสียความต่อเนื่องของโปรแกรมที่ขัดขวางการทำงานของ สถานศึกษา (Mancuso, Roberts & White, 2010) ทั้งนี้ Oke et al., (2016) ได้แสดงทัศนคติถึงผลเสียของการลาออก ของครูในอัตราที่มากมีผลกระทบทางด้านลบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รบกวนความมั่นคง และความต่อเนื่องของ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดนโยบายต่างๆ ในการสร้างการคงอยู่ในงาน ของครูผู้สอน (Higgins, 2019) ประเทศที่พัฒนาแล้วมีลักษณะร่วมกันในเรื่องนโยบายที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ได้แก่ การอบรมครูใหม่ซึ่งเป็นข้อกำหนด เป็นข้อบังคับและการอบรมครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครูผู้สอนและการ นิเทศติดตามที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Smidova, 2019)

โปรแกรมการอบรมครูใหม่และการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเพิ่มคุณภาพการทำงานของ ครูผู้สอนและมีผลต่ออัตราการคงอยู่ในสถานศึกษาของครูผู้สอนเพิ่มขึ้น (Snoeck et al., 2010) โดยโปรแกรมจะต้อง จัดอย่างมีประสิทธิภาพให้คำแนะนำที่เหมาะสม เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ ลดข้อกำหนดในการ สอนสำหรับครูใหม่เพื่อให้สามารถฝึกอบรมได้ และการประเมินอย่างเป็นระบบที่เน้นการช่วยเหลือมากกว่าการ ประเมินผลครูใหม่ (Krasnoff, 2014) แต่อย่างไรก็ตามการอบรมครูใหม่นั้นมีสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความรู้ ค่านิยม และ ทัศนคติ และทำให้ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ ผ่านการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการซึ่งเรียกว่า หลักสูตรแฝง ซึ่งผู้บริหารมี บทบาทโดยตรงและเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาบทบาทของตนต่อหลักสูตรแฝงในการจัดการ อบรมครูใหม่ ซึ่งมีผลทำให้การอบรมครูใหม่ประสบความสำเร็จ (Barrett et al., 2009; Pinto et al., 2012; Brucknerova & Novotný, 2017)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีบทบาทในด้านการวางแผนดำเนินงานอบรมครูใหม่โดยตรง (Pinto et al., 2012) บทบาทโดยตรงของผู้บริหารต่อการอบรมครูใหม่มีอยู่สามระดับ ระดับแรก คือ ด้านองค์การและการบริหารจัดการ ระดับที่สองมีอิทธิพลต่อครูผู้สอนที่เลี้ยง ระดับที่สามเป็นระดับที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้บริหารกับครูใหม่ (Brucknerova & Novotný, 2017) นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อการอบรมครูใหม่แม้ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรงแต่มีอิทธิพลผ่านการเป็นแบบอย่าง ค่านิยม และผ่านการสร้างบรรยากาศทางสังคมร่วมซึ่งมีผลต่อกระบวนการและผลของการอบรมครูใหม่ (Haiyan, Walker & Xiaowei, 2017; Billingsley, Carlson & Klein, 2004) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ผ่านการเลือกครูผู้สอนที่เลี้ยง การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการประเมินการอบรมครูใหม่ (Brucknerova & Novotný, 2017)

การหมุนเวียนของครูผู้สอนประจำปี เป็นหนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับสถานศึกษานานาชาติเนื่องจากครูใหม่ที่เข้าร่วมทีมมักมาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างและมีหรือไม่มีประสบการณ์ในการสอนในหลักสูตรนานาชาติไอบีมาก่อน ดังนั้นการอบรมครูใหม่จึงจำเป็นต้องให้แน่ใจว่ามีความยั่งยืนและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามมาตรฐานและการปฏิบัติของโปรแกรมไอบีเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน ถึงแม้จะมีการอบรมครูใหม่ แต่จากข้อมูลการลาออกของครูดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาในเรื่องการอบรมครูใหม่นั้นยังมิได้พิจารณาในเรื่องหลักสูตรแฝงที่เกิดจากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการอบรมครูใหม่ อันจะส่งผลต่อความรู้ ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติของครูใหม่ต่อการทำงานในสถานศึกษาแห่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่นั้นประกอบไปด้วยบทบาทใดบ้าง และศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่หรือไม่ เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่นำเสนอบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ การวิจัยครั้งนี้จึงทำให้ได้รับสารสนเทศและองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารอีกด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปขยายผลให้ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา คือ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ด้านประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่จากสถานศึกษานานาชาติที่ใช้โปรแกรมไอบี MYP จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 212 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติและผู้ประสานงานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 คน และครูใหม่จำนวน 198 คน ที่ผู้วิจัยได้มาจากการสำรวจจำนวนข้อมูลในแต่ละโรงเรียนด้วยผู้วิจัย

3. ด้านกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 15 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ (Criteria Sampling) ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

3.1 ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนานาชาติ ที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์การไอบี (International baccalaureate)

3.3 ครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี

ขั้นตอนที่ 2 บุคลากรซึ่งเป็นครูใหม่ที่ทำงานในสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามาเน (Yamane)

4. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างเดือนสิงหาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจศึกษาพฤติกรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยก่อนหน้านี้การบริหารการศึกษามักจะใช้ทฤษฎีการบริหารที่เป็นกระบวนการทาง “วิทยาศาสตร์” ในการกำหนดเป้าหมายทางการศึกษา โดยมักกำหนดวัตถุประสงค์ในแง่พฤติกรรมที่เป็นได้อย่างชัดเจน การเลือกแนวทางทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐมักจะไม่ได้นำความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงอิทธิพลที่แทบมองไม่เห็น แต่ทรงพลังในด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ ตามที่ Owens (1987 as cited in Wren, 1999) ได้กล่าวว่าต้องคำนึงถึงแง่มุมเชิงสัญลักษณ์ของกิจกรรมในโรงเรียน เพราะสิ่งเหล่านี้คือ “คุณค่าที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งอย่างแท้จริง” ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมในองค์การในเชิงของหลักสูตรแผน มีผู้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่คือ

Barrett et al. (2009) ได้ศึกษาหลักสูตรแห่งของโปรแกรมการอบรมครูใหม่ของรัฐออนแทรีโอ โดยใช้การสัมภาษณ์ครูจำนวน 47 คน จากสถาบันการศึกษา 8 สถาบัน ผลการสัมภาษณ์พบข้อกังวลที่เป็นหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ ในด้าน 1. ใครเป็นผู้เลือกครูพี่เลี้ยง 2. สภาพการทดลองงานของครูใหม่ และ 3. การประเมินผลสมรรถนะของครูใหม่

Pinto et al. (2012) ทำการวิจัยเกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารในด้านบทบาทและความสำคัญของความเท่าเทียมกัน ในการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน ในรัฐออนแทรีโอ โดยใช้การสัมภาษณ์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสนใจในการสร้างโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนและโรงเรียนในเขต แต่พวกเขามักจะให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านการดำเนินงานมากกว่าปัญหาด้านระบบ เช่น ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรมทางสังคม การค้นพบแนะนำว่าหากไม่เน้นให้เห็นชัดเจนในเรื่องความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมทางสังคมในเอกสารนโยบายของเขต โปรแกรมการอบรมครูใหม่จะเสี่ยงต่อการรูปแบบการผลิตซ้ำของการเรียนรู้ของครูใหม่

ผลการวิจัยของ Brucknerova & Novotný (2017) ที่ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกรณีศึกษาสองกรณีจากผู้บริหารที่มีแนวคิดความเป็นผู้นำและการบริหารหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกันในโรงเรียนประถมศึกษาศาธารณรัฐเช็ก พบว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อหลักสูตรแห่งของการอบรมครูใหม่ โดยมีบทบาทในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ดังต่อไปนี้ 1. ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ผ่านข้อความที่ส่งถึงครูใหม่ ในการอบรมครูใหม่ ว่าเป็นการสนับสนุนการเข้าสู่วิชาชีพและการสร้างเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอน กำหนดขอบเขตของการพัฒนาส่วนบุคคลและการสนับสนุนส่วนบุคคล 2. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพ ว่าเป็นการเรียนทางวิชาชีพเป็นทั้งหมดของการทำงานของครูผู้สอน และขึ้นอยู่กับภาระงานปฏิบัติงาน 3. การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ดียอมให้คุณค่าที่ดี ผ่านการทำงานได้ดี และครูผู้สอนมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริบทด้านคุณค่า และ 4. การประเมินการอบรมครูใหม่ ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ได้แก่ การที่ผู้บริหารทราบว่าเกิดอะไรขึ้นในโรงเรียนและห้องเรียน ผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุนครูใหม่เช่นเดียวกับการตั้งชื่อซ้ำ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Brucknerova & Novotny มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ในด้านบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดการคงอยู่ในงานของครู

การวัดระดับความรู้สึกของบุคคล ในด้านความตั้งใจของการคงอยู่ในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการ หลายท่านได้ศึกษาและวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การโดยวัดจากความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ Cowin & Hengstberger-Sims (2006) ได้สำรวจการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของพยาบาล กับความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลระดับบัณฑิต ด้วยคำถามซ้ำ ๆ เพื่อประเมินความคิดของพยาบาลและการคงอยู่ในงาน แบบสอบถามวัดที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป โดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ การค้นพบชี้ให้เห็นว่ามีมิติต่างๆ ของแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของพยาบาลระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงครึ่งหลังของปี ที่จบการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับตนเองโดยทั่วไปของพยาบาลเป็นตัวแทนที่ชัดเจนของการคงอยู่ของพยาบาลบัณฑิต

Price & Mueller (1981) ได้พัฒนารูปแบบในการทำนายการออกจากงานของพยาบาล ได้นำความพึงพอใจในงาน และการผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจใน

งาน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น ความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ภาระงาน ความขัดแย้งของบทบาท ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความเป็นอิสระในการทำงาน และกิจของงานในแต่ละวัน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงสัญญาณของการไม่คงอยู่ในงานคือการขาดงาน

Okwir (2010) ได้วิจัยการคงอยู่ในงานของครูโดยออกแบบสอบถามในการวัดความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในระดับมัธยมศึกษา ประเทศอูกานดา ซึ่งเน้นไปที่ความพร้อมของครูในการลาออกจากงานในโรงเรียน ความไม่ตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนอื่น ความพร้อมในการทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อ และการต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการไม่คิดที่จะสมัครงานใหม่ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย 1. ฉันไม่คิดที่จะลาออกจากงาน 2. ฉันไม่เต็มใจรับงานรูปแบบอื่นนอกโรงเรียน 3. ฉันคิดว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมที่จะทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อ 4. ฉันต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในโรงเรียน และ 5. ฉันไม่สมัครงานอื่นในโรงเรียนอื่น

จากการค้นคว้างานวิจัยพบว่า การวัดการคงอยู่ในงานเป็นการวัดด้านความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากงานและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวและข้อคำถามของ Cowin & Hengstberger-Sims (2006) Price & Mueller (1981) และ Okwir (2010) นำมาสร้างนิยาม และจัดทำเป็นข้อคำถามจำนวน 10 ข้อให้เหมาะสมกับบริบทและการทำงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยวัดจากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ตามมาตราวัด (Rating Scale) 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด – มากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 15 คน โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ (Criteria Sampling)

1. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ ในรูปนิยามเชิงปฏิบัติการ

2. สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คนเพื่อทำการหาตัวแปรบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนานาชาติ ที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรไอบี (International baccalaureate) และครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี

3. นำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ทั้งนี้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้มาจากการสำรวจข้อมูลในแต่ละโรงเรียนด้วยการสอบถามโรงเรียนโดยตรงจากผู้วิจัย

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ ทั้ง 6 ด้าน ที่ได้จากขั้นที่ 1 และการคงอยู่ในงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

2. หาคุณภาพของเครื่องมือทั้งค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อพิจารณาคุณภาพของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษา ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูใหม่ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบสอบถามโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และค่าการถดถอยอย่างง่าย (Simple regression)

ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติประเทศไทย จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 1

ผลการสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติประเทศไทย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอยู่ 6 ด้าน ได้แก่

1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีระบบการเลือกครูพี่เลี้ยงที่ยืดหยุ่น โดยครูพี่เลี้ยงสนับสนุนครูใหม่ทั้งในระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกฝ่ายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยจัดให้มีตำแหน่งผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ ร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรมครูใหม่กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาด้านวิชาการเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครูโดยเฉพาะครูในระบบโอบี

3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือคำพูดที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าตนเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เลือกพัฒนาด้านใดที่ตนถนัดตามศักยภาพ และให้

ครูใหม่ได้ร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้คุณค่ากับครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้มี การรับรู้ถึง ความสามารถของตนเอง

4 การประเมินการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการ ประเมินการอบรมครูใหม่ ผู้บริหารทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียนของครูใหม่ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนครู ใหม่ มีกระบวนการประเมินร่วมกันกับครูใหม่ และเพื่อนครู

5 การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน

6 การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือ สื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสมดุลในการทำงานและการดำเนิน ชีวิต

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครู ใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย จากการวิจัยเชิงปริมาณ ใน ขั้นตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู มีความสัมพันธ์ใน ระดับปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .54 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ในแต่ละด้านกับการ คงอยู่ในงานของครู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการ อบรมครูใหม่ ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน กับการคงอยู่ใน งานของครู มีค่ามากที่สุด (r=.55) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการ เลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) กับการคงอยู่ในงานของครู (r=.49) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3 การสร้างบริบททาง สังคมในโรงเรียน กับการคงอยู่ในงานของครู (r=.37) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงาน

ด้านที่	HCI 1	HCI 2	HCI 3	HCI 4	HCI 5	HCI 6	HCI
HCI 2	.809*						
HCI 3	.660*	.733*					
HCI 4	.735*	.769*	.730*				
HCI 5	.512*	.595*	.762*	.643*			
HCI 6	.482*	.512*	.553*	.598*	.624*		
HCI	.878*	.905*	.876*	.876*	.790*	.686*	
RETอยู่ในงาน	.488*	.547*	.371*	.459*	.415*	.384*	.536*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านที่ 5 ด้านการสร้าง บรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับการคงอยู่ในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .32 -.24 และ .27 ตามลำดับสามารถ เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$y_{\text{ret}} = 2.52 + .32\text{HCI}2 - .24\text{HCI}3 + .27\text{HCI}4$$

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรม ครูใหม่รายด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์

ที่	ตัวแปร	b	B	t
	ค่าคงที่	2.52		7.73
1	HCI 2	.32	.46	3.26
2	HCI 3	-.24	-2.80	-2.0
3	HCI 5	.27	.27	2.38

R. = .58, R² = .34, F = 15.66*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ (HCI) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับการ คงอยู่ในงานของครู (RET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .46 สามารถ เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$y_{\text{ret}} = 2.42 + .46\text{HCI}$$

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการ อบรมครูใหม่เป็นตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	b	B	t
ค่าคงที่	2.42		
HCI	.46	.54	7.095*

R. = .54, R² = .29, F = 50.34*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ มี 6 บทบาท ได้แก่ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่ กระบวนการวิชาชีพผ่านการเลือกครูที่เลี้ยง, การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ ชัดเจน, การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน, การประเมินการอบรมครูใหม่, การสร้างบรรยากาศในการทำงานและ เป็นแบบอย่างของครูใหม่ และการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ Brucknerova & Novotný (2017) พบว่า ครูใหญ่มีบทบาทต่อหลักสูตรแห่งของการอบรมครูใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผ่านการเลือกครูที่เลี้ยง 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และ 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 กลุ่ม 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และจัดกลุ่ม พบว่าเกิดบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่เพิ่มขึ้นมาอีกสองบทบาท ได้แก่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญผ่านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในการปฏิบัติตนต่อครูใหม่ พนักงานในโรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับครูใหม่ เปิดโอกาสให้ครูใหม่ติดต่อได้โดยตรง ตรงกับแนวคิดของ Stirzaker (2004) ที่ได้นำเสนอบทบาททางอ้อมของผู้บริหารในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ว่าเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการอบรมครูใหม่และแสดงความสนใจเอาใจใส่ครูใหม่ การเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่ดี ทำให้บุคลากรในโรงเรียนอยากนำไปปฏิบัติ และการให้ครูใหม่ติดต่อส่วนตัวได้

นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีทัศนคติด้านบวกนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียนทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในโรงเรียน ผ่านคำพูดและการกระทำที่แสดงให้ครูใหม่เห็นถึงทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งส่งผลโดยตรงผ่านหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ รวมทั้งในการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งทางตรงและผ่านคำพูด หรือการกระทำในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ตามสิ่งที่เป็นหลักสูตรแห่ง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน สัมพันธ์กับแนวคิดของ Haiyan et al. (2017), and Billingsley et al. (2004) ที่นำเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททางอ้อมต่อการอบรมครูใหม่ แม้ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง แต่เป็นบทบาทผ่านการเป็นแบบอย่างค่านิยมและผ่านการสร้างบรรยากาศทางสังคมร่วมซึ่งมีผลต่อกระบวนการและผลของการอบรมครูใหม่

2. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ในแต่ละด้านกับการคงอยู่ในงานของครู บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน กับการคงอยู่ในงานของครูมีค่ามากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการสร้างหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนนั้นเป็นการทำให้หลักสูตรแห่งที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรเห็นได้ชัดเจน ซึ่งครูใหม่จะรับรู้ได้ทันที ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ปรากฏในโปรแกรมการอบรมครูใหม่ที่ออกแบบโดยสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติเป็นการจัดอบรมที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน กิจกรรมทุกกิจกรรมออกแบบอย่างตั้งใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ของครูใหม่ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของครูต่อการคงอยู่ในงานของครู สัมพันธ์กับงานวิจัยของ Brucknerova และ Novotný (2017) ที่กล่าวว่าการทำให้หลักสูตรแห่งของการอบรมครูใหม่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนนั้นเป็นการเตรียมตัวครูใหม่ในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้ครูใหม่รับรู้ได้ว่าการอบรมที่จัดขึ้นนี้มีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางวิชาชีพของตน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Oliver (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครูและแรงจูงใจที่ส่งผลให้ครูคงอยู่ในงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดความต้องการและเป็นแรงผลักดันของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และเป็นผู้กำหนดระเบียบและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของโรงเรียนในทางอ้อม สิ่งเหล่านี้ช่วยตอบสนองความต้องการภายในของครูส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของครู พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของครู ความสนใจในความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นครูล้วนส่งผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในงานของครู ด้านการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ แต่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ของครูที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนนานาชาติทุกโรงเรียนมีระบบครูพี่เลี้ยงซึ่งนับได้ว่าเป็นมาตรฐานในการดำเนินการอบรมครูใหม่ในการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาใหม่ ในด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ แต่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ของครูที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตนี้ตรงกับคุณลักษณะผู้เรียนโอบี 10 ประการที่ทางองค์กรโอบี ได้กำหนดคุณลักษณะสำหรับทุกคนในองค์กร ข้อมีความสมดุลทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (Balanced)

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครู ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ronfeldt & McQueen (2017) ซึ่งพบว่าครูได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมครูใหม่ในปีแรกทำนายผลว่ามีจำนวนครูผู้สอนย้ายที่ทำงานและทำให้การลาออกลดน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Seyfarth (1991) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการอบรมครูใหม่ โดยแนะนำว่าผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อช่วยครูใหม่ให้ประสบความสำเร็จในปีแรกที่ทำงานในสถานศึกษา

สรุป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .54$) โดยการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน มีค่ามากที่สุด ($r = .55$) รองลงมาคือ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ($r = .49$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ($r = .37$) ทั้งนี้การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับการคงอยู่ในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .32 – .24 และ .27 ตามลำดับ และบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับการคงอยู่ในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .46

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- เชิงวิชาการ

1. สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ควรให้ความสำคัญกับโปรแกรมการอบรมครูใหม่ โดยมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแฝงที่เกิดจากบทบาทของผู้บริหารและการบริหารจัดการโปรแกรมการอบรมครูใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครู

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวคิดเรื่องการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ไปปรับใช้ในการบริหารและการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มี หลักสูตรภาษาอังกฤษนานาชาติ International Program (IP) และการเรียนการสอนแบบสองภาษา (Bilingual) เพื่อให้ครูชาวต่างชาติที่ทำงานในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เชิงนโยบาย

1. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการกำหนดนโยบายด้านการวางแผนการออกแบบเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมครูใหม่สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนานาชาติ ซึ่งเป็นองค์การที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรม หลากหลายเชื้อชาติ มีพื้นฐานวัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ครูใหม่เกิดการเรียนรู้ เกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่ทำให้สามารถเข้าสู่การทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

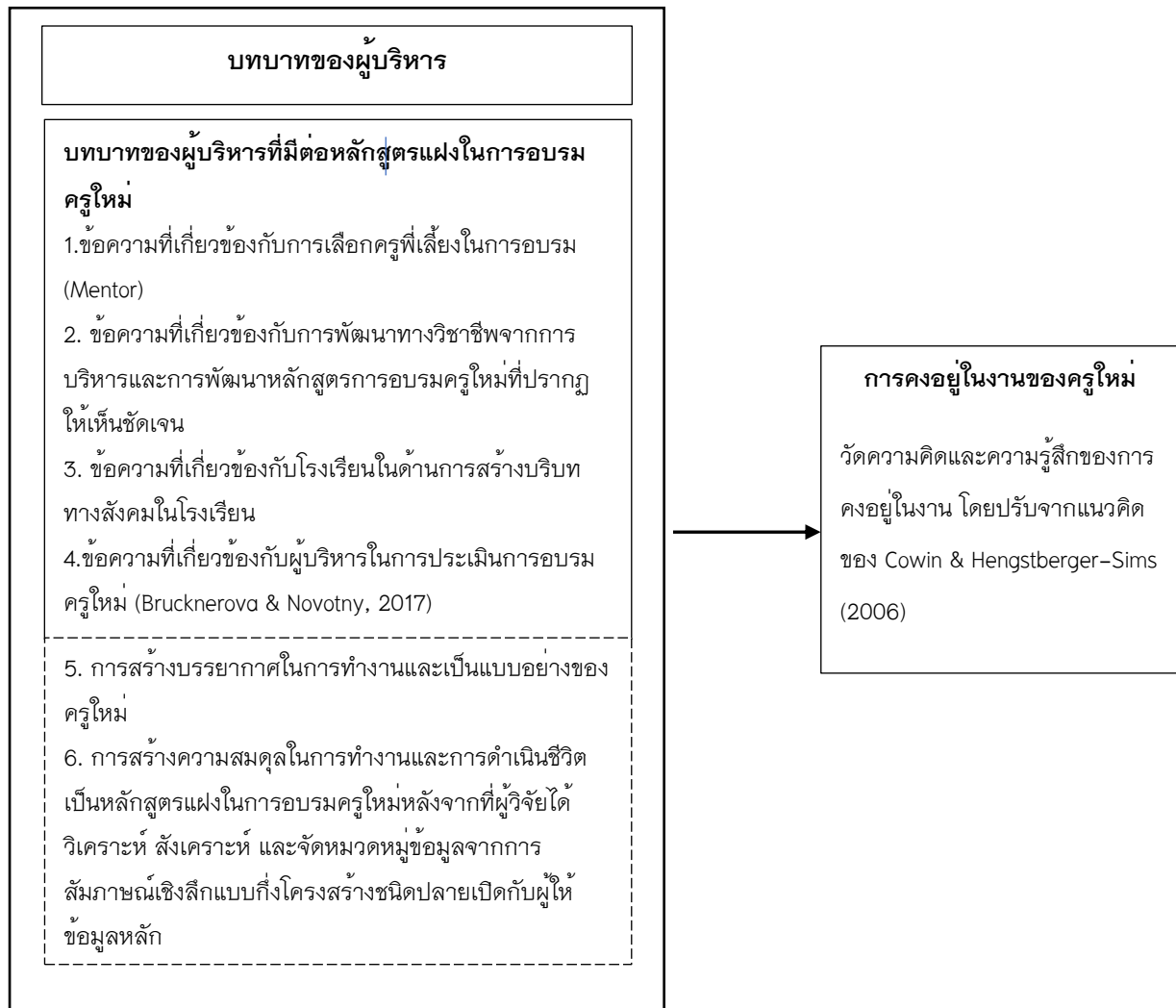
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่อาจที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หลักสูตรแฝงในสถานศึกษานานาชาติ

2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับโรงเรียนนานาชาติที่ใช้หลักสูตรอื่นนอกเหนือจากหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี เพื่อให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย และมีจำนวนมาก

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

จากรอบแนวคิดของ Brucknerova & Novotny (2017) ที่นำเสนอบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) การเลือกครูพี่เลี้ยง 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และ 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ การวิจัยนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เพิ่มเติมจากแนวคิดของ Brucknerova & Novotny ใน 2 ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ตามแผนภาพที่เป็นกรอบเส้นประ รวมทั้งมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงาน (Snoeck et al., 2010) องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ คือได้บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งหน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อจัดอบรมครูใหม่ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

References

- Barrett, S.E., Solomon, R.P., Singer, J., Portelli, J.P., & Mujuwamariya, D. (2009). The Hidden Curriculum of a Teacher Induction Program: Ontario Teacher Educators' Perspectives. *Canadian Journal of Education*, 32(4), 677–702.
- Billingsley, B., Carlson, E., & Klein, S. (2004). The Working Conditions and Induction Support of Early Career Special Educators. *Exceptional Children*, 70(3), 333–347.
<https://doi.org/10.1177/001440290407000305>
- Brucknerova, K., & Novotný, P. (2017). The Influence of Principals on the Hidden Curriculum of Induction. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 606–623.
DOI:10.1177/1741143217745878
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New Graduate Nurse Self-concept and Retention: a Longitudinal Survey. *The International Journal of Nursing Studies (IJNS)*, 43(1), 59–70.
DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004
- Haiyan, Q., Walker, A., & Xiaowei, Y. (2017). Building and leading a learning culture among teachers: A case study of a Shanghai primary school. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 101–122. <https://doi.org/10.1177/1741143215623785>
- Higgins, F. (2019). *International Education Teacher Induction in International Schools*.
file:///C:/Users/HP/Downloads/DissertationFinal.pdf
- International Baccalaureate Organization. (2020). *About the IB*. <https://www.ibo.org/about-the-ib/>
- International School Consultancy Research [ISC]. (2020). *Online International Schools Database*.
<https://www.iscresearch.com/services/isc-online>
- KIS International School. (2020). *KIS International School in Bangkok: Thai*. <https://www.kis.ac.th/kis-international-school-bangkok-Thai>
- Krasnoff, B. (2014). *Teacher Recruitment, Induction, and Retention*.
<https://compcenternetwork.org/sites/default/files/archive/research-brief-teacher-recruitment-induction-retention.pdf>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mancuso, S. V., Roberts, L., & White, G. P. (2010). Teacher Retention in International Schools: The Key Role of School Leadership. *Journal of Research in International Education*, 9(3), 306–323. DOI: 10.1177/1475240910388928
-

- Office of Private Education Commission. (2021). *Report of Teaching Appointment and Teaching Dismissal*. <https://webold.opec.go.th/index.php/category/opec-all/special/>
- Oke, A.O., Ajagbe, M.A., Ogbari, M.E., & Adeyeye, J.O. (2016). Teacher Retention and Attrition: A Review of the Literature. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(2S1), 371–378. DOI: 10.5901/mjss.2016.v7n2s1p371
- Okwir, M. (2010). *Factors Affecting Teacher Retention in Government–Aided Secondary Schools in Eastern Uganda*[Master of Arts, Makerere University].
- Oliver, W. L. (2008). *The Influence of Principals on Teacher Retention: An Examination of the Relationship Between Principal Behavior and Teacher Retention*[Doctoral dissertation, University of Cincinnati].
- Pinto, L., Portelli, J., Rottmann, C., Pashby, K., Barrett, S., & Mujawamariya, D. (2012). Social Justice: The Missing Link in School Administrators' Perspectives on Teacher Induction. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 129, 1–22. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ971059.pdf>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Ronfeldt, M., & McQueen, K. (2017). Does New Teacher Induction Really Improve Retention?. *Journal of Teacher Education*, 68(4), 394–410.
- Seyfarth, J. T. (1991). *Personnel Management for Effective Schools*. Allyn and Bacon.
- Smidova, Z. (2019). *Educational Outcomes: A Literature Review of Policy Drivers from a Macroeconomic Perspective*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/990801aan.pdf?expires=1641793880&id=id&accname=guest&checksum=3C0925AEF68FDCE213E8859DA4308764>
- Snoek, M., Eisenschmidt, E., Forsthuber, B., Holdsworth, P., Michaelidou, A., Dahl Norgaard, J., & Pachler, N. (2010). *Developing Coherent and System–wide Induction Programmes for Beginning Teachers: A Handbook for Policymakers*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Developing-coherent-and-system-wide-induction-for-a-Snoeck-Eisenschmidt/d6f7da9da46f34871381b71132abeb1c2fa4fffe>
- Stirzaker, R. (2004). *Staff Induction: Issues Surrounding Induction into International Schools*. *Journal of Research in International Education*, 3(1), 31–49. DOI:10.1177/1475240904041464
-

Wren, D. J. (1999). School Culture: Exploring the Hidden Curriculum. *Adolescence*, 34(135), 593–596.