



บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใน
สถานศึกษานานาชาติ 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

มนิศา ศุภกิจ โคลเยส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใน
สถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใน

สถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ของ

มนิสรา ศุภกิจ โคลเยส

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล) (รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา นิยมภา)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล) (อาจารย์ เวื่อเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย
ผู้วิจัย	มนิศรา ศุภกิจ โคลเยส
ปริญญา	การศึกษาศาสตรบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนาคดล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย สุธาสีโนบล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) หลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย (2) รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย (3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และ (4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 15 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) หลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 3) ทักษะคิดที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงานของครู 4) บรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู และ 5) ค่านิยมองค์กรที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ (2) รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย มีเป้าหมาย 4 ด้าน ได้แก่ 1) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน 2) ทำให้ครูมีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้าน 3) ทำให้ครูพร้อมที่จะสอน และ 4) การประเมินแบบไม่เป็นทางการ (3) บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ มี 6 บทบาท ได้แก่ 1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบทสังคมในโรงเรียน 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต และ (4) บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (5) บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบทบาทด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียนและด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ตามลำดับ

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหาร, หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่, การคงอยู่ในงาน, สถานศึกษานานาชาติ

Title	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
Author	MANITSARA SUPAKIT KOLIUS
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweetil Koolnaphadol
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Kittichai Suthasinobol

The objectives of this study are as follows: (1) to study the perceptions of newly-hired teachers regarding the hidden curriculum; (2) to study the form of the hidden curriculum of induction; (3) to study the role of administrators in the hidden curriculum of induction; and (4) to examine how the role of administrators in the hidden curriculum of induction 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 were selected through qualitative semi-structured in-depth interviews. In phase two, the sampling group for the quantitative approach consisted of 127 newly-hired teachers. The results were as follows: (1) the hidden curriculum consisted of knowledge of the operations for effective success, perspectives on the teaching profession, and aspects of social norms in determining the behavior of teachers; (2) the hidden curriculum of induction aimed to achieve the well-being of teachers in terms of self-efficacy, understanding the culture of the host country, and informal assessment; (3) the role of the administrator in the hidden curriculum of induction was the selection of mentors, administering and developing clear and explicit induction, 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; and (4) the relationship between the role of administrators in the hidden curriculum of induction and retention was positive at a medium level and was correlated with a statistical significance of .05; and (5) the role of administrators in the hidden curriculum of induction could predict retention with a statistical significance of .05, 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.

Keyword : Role of administrators, Hidden curriculum, Induction, Retention, International schools

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเมตตา การช่วยเหลือและการเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดจนการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งยวดในการปรับแก้ไขข้อบกพร่องจากท่านคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย สุธาสีโนบล ที่ได้ให้ความเมตตารับเป็นที่ปรึกษาและชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่วันแรกจนถึงวันที่ปริญญานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา นิยมมาภา อ.เรื่อเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ และ อ.ดร.สมบุญ นูรศิริรักษ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการเพิ่มเติมให้ปริญญานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา องค์ความรู้ ในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัย รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือทุกท่าน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและคณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอโน้มกราบขอบคุณแม่ สุภา ฤทธิศาสตร์ และครอบครัวศุภกิจที่ให้อำนาจกำลังใจในการเรียนและการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบคุณแอรอน โคลเยส ผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม และให้อำนาจใจในทุกการตัดสินใจของผู้วิจัยตั้งแต่วันแรกจวบจนวันนี้ คุณค่าและประโยชน์อันได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

มนิสรา ศุภกิจ โคลเยส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย.....	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	9
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ตัวแปรที่ศึกษา	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
สมมติฐานการวิจัย.....	17
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	18
1.บริบทของสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี	19
1.1 สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย	19

1.2 ประวัติของหลักสูตรนานาชาติไอบี	22
1.3 หลักสูตรนานาชาติไอบี	25
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง	32
2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง	32
2.2 ความหมายของหลักสูตรแฝง	36
2.3 มิติของหลักสูตรแฝง	38
2.4 ผลของหลักสูตรแฝงที่มีต่อผู้เรียน	41
3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมครูใหม่	41
3.1 ความหมายของการอบรมครูใหม่	42
3.2 รูปแบบการอบรมครูใหม่	43
3.3 รูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ	46
4 บทบาทผู้บริหารในการอบรมครูใหม่	56
4.1 บทบาทผู้บริหาร	56
4.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี	59
4.3 บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่	65
5. การคงอยู่ในงาน	68
5.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน	68
5.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษา	70
5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน	71
5.4 การวัดความตั้งใจของการคงอยู่ในงาน	81
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	85
6.1 งานวิจัยในประเทศ	85
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	87

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
ขั้นตอนการวิจัย	95
ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝง รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรม ครูใหม่ และ บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติในประเทศไทย.....	96
1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1	96
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยขั้นที่ 1	96
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1	97
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 1	98
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 1	99
ขั้นที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อ หลักสูตรแฝงสำหรับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยกับ การคงอยู่ในงาน	101
1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2	101
2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2	101
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2.....	103
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 2	105
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 2	105
บทที่ 4 ผลการศึกษา	108
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้.....	108
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อ หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย	109

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาบทประหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตร แผนในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ในประเทศไทย.....	122
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	134
สรุปผลการวิจัย.....	136
อภิปรายผลการวิจัย	137
ข้อเสนอแนะ	147
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	147
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	149
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก.....	162
ภาคผนวก ก	163
ภาคผนวก ข	166
ภาคผนวก ค	178
ภาคผนวก ง	189
ภาคผนวก จ	192
ภาคผนวก ฉ	202
ภาคผนวก ช	210
ประวัติผู้เขียน.....	226

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติ ปีการศึกษา 2562	20
ตาราง 2 รายชื่อสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยและโปรแกรมไอบีในแต่ละระดับ	24
ตาราง 3 สรุปเนื้อหาสาระของรูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ	55
ตาราง 4 สรุปบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่	67
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากร ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	102
ตาราง 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	122
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายข้อ	124
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้าน	128
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ในงานรายข้อ	129
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และการคงอยู่ในงานของครูใหม่รายด้าน	130
ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่	131
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคูณของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์	132
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่เป็นตัวแปรพยากรณ์	133

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
ภาพประกอบ 2 IB Continuum of International Education	23
ภาพประกอบ 3 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีปีพียาวพี (Primary Year Programme Model)...	26
ภาพประกอบ 4 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีเอ็มวายพี (Middle Year Programme Model).	28
ภาพประกอบ 5 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีดีพี (Diploma Year Programme Model).....	30
ภาพประกอบ 6 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีซีพี (Carrer-Related Programme Model).....	31
ภาพประกอบ 7 แสดงกรอบแนวคิดมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices).....	60
ภาพประกอบ 8 แสดงปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน	75
ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการวิจัย.....	95

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การสหประชาชาติ (United Nation) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ต่อจากเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals) ในปีพ.ศ. 2558 เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโลกซึ่งมีเป้าหมายจำนวน 17 เป้าหมาย เป็นไปตามกระบวนทัศน์ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ซึ่งหนึ่งในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงคือ เป้าหมายที่ 4 โดยกำหนดไว้ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” อันเป็นการสร้างหลักประกันทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เสมอภาค ขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเกิดความเท่าเทียมกันกับผู้เรียน ในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงในระดับอุดมศึกษา (United Nation, 2020)

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักอันเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก”ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในระยะยาว ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก อันได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน คือ การพัฒนาคน ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และมีเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยได้มีทักษะและศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ปัจจุบันมีสถานศึกษานานาชาติทั้งหมด 11,895 โรงเรียนทั่วโลก ที่จัดการศึกษาในระดับมาตรฐานสากลแก่ผู้เรียนกว่า 6,000,000 คน โดยสถานศึกษานานาชาติเหล่านี้ได้กลายมาเป็น ผู้จ้างงานรายใหญ่ซึ่งในแต่ละปีมีการรับครูบรรจุใหม่และพนักงานจำนวน 573,000 คน สำหรับอัตราการเติบโตของสถานศึกษานานาชาตินั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในแถบทวีปเอเชีย

นอกจากประเทศจีนแล้วประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน (International School Consultancy Research (ISC), 2020) และในรายงานปี ค.ศ. 2019 ได้กล่าวถึงความท้าทายของธุรกิจสถานศึกษานานาชาติ ในการรับสมัครงานและการคงอยู่ในงานของครูที่มีคุณสมบัติ โดยมีแนวโน้มที่ความท้าทายในเรื่องดังกล่าวจะมีมากยิ่งขึ้น จากการจ้างงานของครูในสถานศึกษานานาชาติทั้งหมด 90,000 อัตรา ในปีค.ศ. 2000 เพิ่มขึ้นเป็น 540,000 อัตราในปี ค.ศ. 2019 และคาดการณ์ว่าในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้าจะเพิ่มอัตราการจ้างครูเป็นจำนวน 896,000 คน (International School Consultancy Research (ISC), 2019)

แนวโน้มของสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการเพิ่มปริมาณที่มากขึ้นอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลการลงทุนทางธุรกิจของสมาคมศึกษานานาชาติแห่งประเทศไทยระบุว่าในปี พ.ศ. 2560 มีการลงทุนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 18-20 ซึ่งเป็นการเติบโตแบบก้าวกระโดด ถึงร้อยละ 12 จากอัตราเติบโตเฉลี่ย (ย้อนหลัง 8 ปี) และมีจำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4-6 ต่อปี ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนสถานศึกษานานาชาติจำนวน 175 โรงเรียน ซึ่งสัดส่วน 2 ใน 3 เป็นสถานศึกษานานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และมีจำนวนครู 7,200 คน ถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันสูง แต่กลับได้รับความนิยมและความไว้วางใจจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนเนื่องจากสถานศึกษานานาชาติมีมาตรฐานและคุณภาพที่เท่าเทียมกับการส่งบุตรหลานไปเรียนต่อยังต่างประเทศ (กรุงเทพธุรกิจ, 2019) ((สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 215) และจากสถิติของกลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษานอกระบบ สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปี พ.ศ. 2562 พบว่าในปัจจุบันประเทศไทยมีสถานศึกษานานาชาติทั้งหมดมีจำนวน 207 โรงเรียน ตั้งอยู่ในกทม. 110 โรงเรียน แต่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในภูมิภาคเป็นจำนวน 97 โรงเรียน ทั้งนี้มีจำนวนผู้เรียนทั้งสิ้น 87,343 คน และมีครูจำนวน 5,762 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562)

สำหรับด้านการคัดเลือกครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย นายกสมาคมศึกษานานาชาติแห่งประเทศไทย นางอุษา ทรัพย์สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงการคัดเลือกและคัดสรรครูและบุคลากรในสถานศึกษานานาชาติอย่างเข้มข้นมากโดยต้องคัดเลือกคุณวุฒิ และประสบการณ์ให้ตรงกับระดับและวิชาที่สอน ครูทุกคนต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูต่างประเทศที่รับรองโดยหน่วยงาน และรัฐบาลของประเทศนั้น ๆ นอกจากนี้มีหน่วยงานราชการในประเทศหลายแห่งทำหน้าที่กำกับดูแลเรื่องคุณวุฒิ และคุณสมบัติอย่างเข้มงวด เริ่มจากการขอวีซ่าเข้าประเทศไทย ซึ่งครูจะต้องแสดงเอกสารประกอบ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือรับรองจากโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด หนังสือรับรองการสอบประวัติอาชญากรรมจากต่างประเทศ ส่วนการขอ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อครูสถานนั้น ครูชาวต่างชาติและชาวไทยทุกคนที่จะสอนในประเทศไทย ต้องยื่นขอใบอนุญาตต่อครูสภา เพื่อการยอมรับของผู้ปกครอง สถาบัน และองค์การทางการศึกษาต่างประเทศ ซึ่งโรงเรียนจะต้องประเมินมาตรฐานกับ องค์การต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญต่อการให้การศึกษาที่มีคุณภาพกับประชาชนทั่วโลก ในการจัดการศึกษานานาชาติบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน นอกจากผู้บริหารโรงเรียนคือครู แต่ในปัจจุบันพบว่าอัตราการลาออกของครูมีเป็นจำนวนมาก จากสถิติของกลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษานอกระบบ สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปี พ.ศ. 2562 ได้แต่งตั้งครูในสถานศึกษานานาชาติจำนวน 806 คน ถอดถอนจำนวน 202 คน และในปี พ.ศ. 2563 แต่งตั้งครูในสถานศึกษานานาชาติจำนวน 1,129 คน ถอดถอนจำนวน 291 คน (กลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษานอกระบบ สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2564) จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอัตราการลาออกของครูในสถานศึกษานานาชาติในแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษานานาชาติให้ความสำคัญกับการรักษาครูให้คงอยู่ในงาน เนื่องจากในการรับครูใหม่ในแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือนจำนวนมหาศาลอีกทั้งกระบวนการในการรับสมัครและคัดเลือกครูที่มีคุณภาพนั้นต้องใช้เวลาในการดำเนินการหลายเดือน เนื่องจากต้องการรับครูที่มีคุณภาพสูงมาร่วมงานในสถานศึกษาของตน จากงานวิจัยของ บาร์เบอร์ และมัวร์เชด (Barber and Mourshed) ปีค.ศ. 2007 อ้างถึงจาก องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้แสดงให้เห็นว่าคะแนนสอบที่สูงขึ้นของผู้เรียนสัมพันธ์กับนโยบายในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง และการที่สถานศึกษาจะดึงดูดครูที่มีความสามารถสูงได้ คืออัตราเงินเดือนของครู ยิ่งครูมีอัตราเงินเดือนสูงมากเท่าใด ยิ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียนเท่านั้น (Zuzana, 2019)

การหมุนเวียนของครูเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนในการพัฒนาของโรงเรียนในระยะยาว และการสูญเสียครูที่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อผู้เรียน (Basha, 2014) การดูแลครูที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ผู้เรียนจะเป็นไปในเชิงบวกและเท่าเทียมกัน (Donley, Detrich, States, & Keyworth, 2019) การสูญเสียครูและผู้บริหารในสถานศึกษานำไปสู่ความสูญเสียความต่อเนื่องของโปรแกรมที่ขัดขวางการทำงานของสถานศึกษา (Mancuso, Roberts, & White, 2010; Oke, Ajagbe, Ogbari, & Adeyeye, 2016) ผลเสียของการลาออกของครูในอัตราที่มากมีผลกระทบทางด้านลบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รบกวนความมั่นคงและความต่อเนื่องของการ

จัดการเรียนการสอน (Higgins, 2019) ได้แสดงถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษานานาชาติ จำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายต่างๆ ในการสร้างการคงอยู่ในงานของครู นอกจากประเทศที่ พัฒนาแล้วมีลักษณะร่วมกันในเรื่องนโยบายที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ การอบรมครูใหม่ซึ่งเป็น ข้อกำหนด เป็นข้อบังคับและการอบรมครู ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครูและการนิเทศติดตามที่เน้น การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2018b as cited in Smidova, 2019)

กระบวนการอบรมครูใหม่เป็นเวลาที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อครูใหม่ในด้านความ คาดหวังของโรงเรียน และช่วยให้ครูใหม่เหล่านั้นให้ปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานแห่งใหม่ (Snoeck et al., 2010, p. 13) การอบรมครูใหม่เป็นช่องทางในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับ องค์การซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผล และช่วยให้ครูที่มีคุณภาพคงอยู่ในงาน (Seyfarth, 1991, p.162, 165) นอกจากนี้กระบวนการอบรมครูใหม่ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจ ว่าครูใหม่มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน พร้อมกับเสริมสร้างแรงจูงใจและทัศนคติต่อ งานด้วยเช่นกัน (Mullins, 2016, p. 542) โปรแกรมการอบรมครูใหม่และการให้คำปรึกษาที่มี ประสิทธิภาพมีผลต่ออัตราการคงอยู่ในโรงเรียนของครูอย่างเพิ่มขึ้น โดยโปรแกรมจะต้องจัดอย่าง ดี มีกิจกรรมให้คำแนะนำที่เหมาะสม และเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ ลด ข้อกำหนดในการสอนของครูใหม่เพื่อให้สามารถฝึกอบรมได้ และการประเมินอย่างเป็นระบบที่เน้น การช่วยเหลือมากกว่าการประเมินผลครูใหม่ บาร์ชา(Basha, 2014) การขาดโปรแกรมการ ฝึกอบรมครูที่เหมาะสม ครูใหม่ไม่ได้เตรียมพร้อมสำหรับสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทาง วัฒนธรรมเป็นผลให้ครูลาออกจากสถานศึกษา (Haberman & Post, 1998; Ladson-Billings, 1994; Rose, 1995) หากการอบรมครูใหม่ไม่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การขาดความมั่นใจของครู เช่นเดียวกับการลดทอนแรงจูงใจและเกิดภาวะซึมเศร้าซึ่งจะนำไปสู่การผิดสัญญาจ้างและส่งผล ต่อการคงอยู่ในงานของครู (Snoeck et al., 2010, p. 13) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่ จะต้องจัดอบรมครูใหม่และพัฒนาโปรแกรมการอบรมครูใหม่เพื่อให้เกิดเป็นหลักสูตรที่มี ประสิทธิภาพ (Oke et al., 2016)

โปรแกรมการอบรมครูใหม่และการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเพิ่ม คุณภาพการทำงานของครูและมีผลต่ออัตราการคงอยู่ในสถานศึกษาของครูเพิ่มขึ้น (Snoeck et al., 2010, p. 13) แต่อย่างไรก็ตามการอบรมครูใหม่นั้นมีสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความรู้ ค่านิยม และ ทัศนคติ และทำให้ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ ผ่านการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการซึ่งเรียกว่า หลักสูตรแฝง โดยผู้บริหารมีบทบาทต่อหลักสูตรแฝงโดยตรง และเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณา ในการจัดการอบรมครูใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการ

อบรมครูใหม่ ซึ่งมีผลทำให้การอบรมครูใหม่ประสบความสำเร็จ (Barrett, Solomon, Singer, Portelli, & Mujuwamariya, 2009; Brucknerova & Novotný, 2017; Pinto et al., 2012)

การอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจะเกี่ยวข้องกับครูที่ไม่มีประสบการณ์ในการสอนและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนด้วยเช่นกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูเหล่านั้นเริ่มต้นการทำงานในสถานที่แห่งใหม่ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวต่อบริบทที่ไม่คุ้นเคย การอบรมครูใหม่เป็นกระบวนการที่ไม่ใช่เป็นเพียงการจัดงานอบรมก่อนเริ่มงานแต่เพียงครั้งเดียว ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะประกอบไปด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การทำงานวันแรก และการประสบความสำเร็จในการทำงานในเดือนต่อมา (Edward Britton, 2000; Stirzaker, 2004)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาดังไว้ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาความสามารถเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีคิด พฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแนวทางการบริหารจัดการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย การวางแผนดำเนินงานเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำ ให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวก ผู้นิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงาน สิ่งที่ครูคิดว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการสนับสนุนเพื่อการทำงานที่คล่องตัว เข้าร่วมการจัดอบรม และรับข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 159-160) นอกจากนี้ยังมีบทบาทในด้านการอบรมครูใหม่ในด้านการวางแผนดำเนินงานอบรมครูใหม่โดยตรง (Pinto et al., 2012) บทบาทโดยตรงของผู้บริหารต่อการอบรมครูใหม่มีอยู่สามระดับ

ระดับแรก คือ ด้านองค์การและการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดหาโครงสร้างแหล่งทรัพยากรในการอบรมครูใหม่ จัดสรรเวลาและสถานที่ในการแบ่งปัน การทำงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานนอกโรงเรียน และสร้างความร่วมมือร่วมและเครือข่าย

ระดับที่สองมีอิทธิพลต่อครูที่เลี้ยงผ่านการเลือกครูที่เลี้ยง การควบคุมครูผู้เลี้ยง และการจัดการอบรมครูที่เลี้ยง

ระดับที่สามเป็นระดับที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้บริหารกับครูใหม่ เช่น การมีระบบสนับสนุนครูใหม่ที่เป็นระบบ ได้แก่ การสนทนาถึงเป้าหมายของครูใหม่และ

ความคาดหวังของครูใหม่ รับทราบถึงความพยายามของครูใหม่ และปกป้องครูใหม่จากงานที่ยากเกินไป (Brucknerova & Novotný, 2017) และนอกจากนี้ผู้บริหารยังมีอิทธิพลต่อการอบรมครูใหม่ แม้ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง แต่มีอิทธิพลผ่านการเป็นแบบอย่าง ค่านิยม และผ่านการสร้างบรรยากาศทางสังคมร่วมซึ่งมีผลต่อกระบวนการและผลของการอบรมครูใหม่ (Billingsley, Carlson, & Klein, 2004; Haiyan, Walker, & Xiaowei, 2017) และที่สำคัญผู้บริหารควรให้ความรู้แก่ครูเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องหลักสูตรแฝงของครูที่มีต่อผู้เรียน (Alsubaie, 2015)

หลักสูตรแฝงในโปรแกรมอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญเกิดขึ้นโดยมีปัจจัยอยู่สามด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ การจัดห้องเรียน และกระบวนการ จะเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม การจัดการ บรรทัดฐาน ทักษะ และทักษะของผู้เรียน ด้านการจัดห้องเรียน ผ่านผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงที่ไม่ได้ตั้งใจจะสอนในเรื่องนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในห้องเรียน เช่น บทบาททางเพศ และด้านกระบวนการ ซึ่งแยกออกมาจากหลักสูตรที่ทำให้เห็นผ่านกระบวนการเรียนการสอน การถ่ายทอดเป็นไปอย่างไม่ชัดเจนหรืออย่างไม่ตั้งใจ (Tazcan, 2003) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการประเมินการอบรมครูใหม่ (Brucknerova & Novotný, 2017)

สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐานในการจัดตั้งสถานศึกษานานาชาติ และรวมถึงหลักสูตรภาษา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ไทยที่ใช้ในสถานศึกษานานาชาติ รัฐได้กำหนดหลักในการบริหารงานที่เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาโดยมีการบริหารงานใน 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550) และจากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมวด 1 มาตรา ที่ 13 เรื่องอำนาจหน้าที่ของการศึกษาเอกชน ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ 2 ข้อได้แก่ (1) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน การพัฒนาและสนับสนุนโรงเรียน ครู ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (3) กำหนดมาตรฐานและแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเอกชน (4) กำหนดมาตรการช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุน

โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกันนโยบายที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตาม (1)(พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, 2554)

เนื่องจากสถานศึกษานานาชาติเป็นสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองไม่ใช่ของกระทรวงศึกษาธิการและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาในการจัดการเรียนการสอน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรม สำหรับหลักสูตรนานาชาติในประเทศไทยมี 4 ประเภทหลักได้แก่ 1) หลักสูตรระบบอเมริกัน 2) หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักร อังกฤษ และเวลส์ 3) หลักสูตรนานาชาติ (International Baccalaureate: IB) และ 4) หลักสูตรนานาชาติประเทศอื่น ๆ อาทิ เกาหลี แคนาดา ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เยอรมนี สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ ออสเตรเลีย อินเดีย ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 215) และเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาโดยต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาทั้งจากองค์กรต่างประเทศและภายในประเทศ ซึ่งองค์การไอบีให้ความสำคัญในการที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (International Baccalaureate Organization, 2020b, p. 4)

เพื่อให้การดำเนินการตามหลักสูตรไอบีในแต่ละโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรไอบีได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทางองค์การไอบีได้กำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติของโปรแกรมไอบีทุกโปรแกรม (Program Standards and Practices) ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นและจะต้องมีการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมไอบีให้ประสบความสำเร็จ เพื่อการรับรองมาตรฐานจากองค์การในทุก 5 ปี โดยมาตรฐานเป็นหลักการทั่วไปที่เป็นหัวใจสำคัญต่อสถานศึกษานานาชาติ ไอบี (IB World Schools) ในขณะที่การปฏิบัติเป็นการให้คำนิยามในเชิงปฏิบัติการของมาตรฐานซึ่งรวมไปถึงการนำมาตรฐานไปใช้นั่นเอง แบ่งออกเป็น 4 กรอบใหญ่ซึ่งอยู่ภายใต้ปรัชญาของไอบี (IB philosophy) และบริบทที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียน (school's unique context) ดังต่อไปนี้ 1) จุดประสงค์ (Purpose) 2) การเรียนรู้ (Learning) 3) วัฒนธรรม (Culture) และ 4) สิ่งแวดล้อม (Environment) โดยในส่วนของเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำมาตรฐานไปสู่การปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและการสนับสนุนครูผู้สอนโดยตรง (International Baccalaureate Organization, 2020b)

การหมุนเวียนของครูประจำปีเป็นหนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับสถานศึกษานานาชาติ เนื่องจากครูใหม่ที่เข้าร่วมทีมมักมาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและมีหรือไม่มีประสบการณ์ในการสอนในหลักสูตรนานาชาติไอบีมาก่อน ดังนั้นการอบรมครูใหม่จึง

จำเป็นที่จะต้องให้แน่ใจว่ามีความยั่งยืนและการเติบโตอย่างต่อเนื่องของหลักสูตรนานาชาติในปี
ในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานและการปฏิบัติของโปรแกรมไอบีเพื่อให้ได้รับการรับรอง
มาตรฐานดังที่กล่าวมาข้างต้น

ถึงแม้จะมีการอบรมครูใหม่ แต่จากข้อมูลการลาออกของครูดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น
แสดงให้เห็นว่าปัญหาในเรื่องการอบรมครูใหม่นั้นยังมิได้พิจารณาในเรื่องหลักสูตรแฝงที่เกิดจาก
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการอบรมครูใหม่ อันจะส่งผลต่อความรู้ ค่านิยม ความเชื่อและ
ทัศนคติของครูใหม่ต่อการทำงานในสถานศึกษาแห่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องบทบาทของ
ผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่นั้นประกอบไปด้วยบทบาทใดบ้าง และศึกษาบทบาท
ของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ใน
สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยหรือไม่ เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่นำเสนอบทบาทของผู้บริหาร
ต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึง
สนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยเพื่อนำไปขยายผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา
นานาชาติได้สามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านการจัดอบรมครู
ใหม่ในสถานศึกษานานาชาติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. หลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยมีลักษณะเป็น
อย่างไร
2. รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
เป็นอย่างไร
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา
นานาชาติในประเทศไทยคืออะไร
4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการ
คงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษารูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีที่สามารถนำสู่การปฏิบัติในเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

โดยมีความสำคัญดังนี้

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้บริหาร ควรนำเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงไปพิจารณาและให้ความสำคัญกับหลักสูตรแฝง
2. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ
3. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่จากสถานศึกษานานาชาติที่ใช้โปรแกรม ไอปี MYP จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 212 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติและผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา MYP (Middle Year Programme) จำนวน 14 คน และครูใหม่จำนวน 198 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่ม การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ (Criteria Sampling) ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 6 คน

2. ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรไอบี (International baccalaureate) จำนวน 4 คน

3. ครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี โดยเป็นครูมีประสบการณ์ในการสอนหรือเป็นครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มประกอบวิชาชีพครู จำนวน 5 คน

จากสถานศึกษาที่ใช้โปรแกรมไอบี MYP จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษาในกรุงเทพฯ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาตินิสต์ สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส สถานศึกษานานาชาติคอนคอร์ดเดียน สถานศึกษานานาชาติแพนเอเชีย สถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาติอเมริกันแปซิฟิก และสถานศึกษานานาชาติเปรมติณสูลานนท์ และสถานศึกษานานาชาติในจังหวัดภูเก็ต คือ สถานศึกษานานาชาติยุดับบลิวซี ประเทศไทย โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 50-60 นาที (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559) ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้น (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, น. 233)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาอิทธิพลระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ครูใหม่ หมายถึง ครูชาวไทยและต่างชาติที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากบุคลากรซึ่งเป็นครูใหม่ที่ทำงานในสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 127 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ในงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากหัวข้องานวิจัย “บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย” มีคำจำกัดความดังนี้

1. **หลักสูตรแผนสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ** หมายถึง ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะคติที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ทักษะคติที่ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู บรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อการสื่อสารกับนักเรียน และค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูใหม่

2. **รูปแบบของหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ** หมายถึง การอบรมที่จัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษาให้กับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ขึ้นไป จนถึง 1 ปีการศึกษา โดยมีหัวข้อ 1) ความรู้ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติงาน โรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน 2) การทำงานร่วมกันระหว่างครูใหม่ กับครูปัจจุบันและครูพี่เลี้ยงในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และออกแบบการจัดการเรียนการสอน 3) การบอกความคาดหวังของโรงเรียนและความคาดหวังของนักเรียน 4) การทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ใช้ชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และ 5) การให้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวสอนและจัดห้องเรียน

3. บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการดำเนินการในการบริหาร ผ่านคำพูด แสดงพฤติกรรมและการปฏิบัติ และการปฏิสัมพันธ์กับครูใหม่ ในการบริหารจัดการการอบรมครูใหม่ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในหลักสูตรการอบรม แต่ทำให้เกิดความรู้ คุณค่า ทักษะและทัศนคติทั้งทางบวกและลบ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผ่านมิติโครงสร้างโรงเรียน บรรยากาศทางสังคมของโรงเรียนและ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู ในการจัดการอบรมครูใหม่โดยมีหลักสูตรแฝงซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารในด้าน

1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีระบบการเลือกครูพี่เลี้ยงที่ยืดหยุ่น โดยครูพี่เลี้ยงสนับสนุนครูใหม่ทั้งในระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกฝ่ายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยจัดให้มีตำแหน่งผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ ร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรมครูใหม่กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูในระบบไอบี

3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมและคำพูดที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เลือกพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และให้ครูใหม่ได้ร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้คุณค่ากับครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง

4) การประเมินการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมและสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการประเมินการอบรมครูใหม่ ผู้บริหารทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียนของครูใหม่ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนครูใหม่ มีกระบวนการประเมินร่วมกันกับครูใหม่และเพื่อนครู

5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน

6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

4. การคงอยู่ในงานของครูใหม่ หมายถึง ความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากงานและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยวัดได้จากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ในด้านการวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจและความต้องการที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคตและในระยะยาว มีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้ต่อไป ไม่มีความคิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ไม่มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษานี้เป็นการผูกมัดตัวเอง มีความสบายใจในการทำงานในสถานศึกษานี้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษานี้ ไม่มีการวางแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษา และมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นทางเลือกที่ดีถึงแม้ว่ามีทางเลือกอื่น

5. สถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย หมายถึง สถานศึกษาที่มีระบบนานาชาติ ไอบีโปรแกรมมัธยมศึกษา MYP (IB-The Middle Years Programme/ IB-MYP) ในการจัดการเรียนการสอนที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศซึ่งมีการรับรองมาตรฐานจากองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศโดยอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู โดยความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองตัวแปรมาจากแนวคิดที่เกิดจากการวิจัยของแมทธิว รอนเฟลด์ท์ (Ronfeldt & McQueen, 2017) การได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมครูใหม่ในปีแรกทำนายผลว่ามีจำนวนครูย้ายที่ทำงานและทำให้การลาออกลดน้อยลง การใช้การอบรมครูใหม่เป็นการลดการลาออกของครู เป็นนโยบายที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานที่กล่าวว่าการอบรมครูใหม่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน ในขณะเดียวกันพบว่ามีงานวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของสตีเฟน วี แมนคูโซ และคณะ (Mancuso et al., 2010) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของครูในสถานศึกษานานาชาติ สัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน ประกอบไปด้วยการรับรู้ของครู

ในเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีลักษณะการบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายภาวะผู้นำ

การเรียนรู้หลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษา มาจากแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ อบาตี ในด้านองค์ประกอบของหลักสูตรแฝง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างโรงเรียน 2) บรรยากาศทางสังคมของโรงเรียน และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน

รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ 1) ความรู้ ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและ การปฏิบัติงาน โรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน 2) การทำงานร่วมกันระหว่างครูใหม่ กับครูปัจจุบันและครูพี่เลี้ยงในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และออกแบบการจัดการเรียนการสอน 3) การบอกความคาดหวังของโรงเรียน นักเรียน 4) การทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ใช้ชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และ 5) การใช้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวสอน

องค์ประกอบของหลักสูตรแฝงที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย หลักสูตรแฝง (hidden curriculum) ที่แฝงอยู่ในหลักสูตรการอบรมครูใหม่ตามแนวคิดของ บรัคส์นีโรวาและโนวอทนี (Karla Brucknerova and Petr Novotny) ในปี ค.ศ. 2017 โดยผู้บริหารทำให้เกิดบทบาทต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ดำเนินการในการบริหาร แสดงพฤติกรรม การปฏิบัติ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และมีปฏิสัมพันธ์ พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยผู้บริหารมีบทบาทในด้านการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้ 1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ผ่านข้อความที่ส่งถึงครูใหม่ ในการอบรมครูใหม่ ว่าเป็นการสนับสนุนการเข้าสู่วิชาชีพและการสร้างเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มใน การจัดการเรียนการสอนสำหรับครู กำหนดขอบเขตของการพัฒนาส่วนบุคคลและการสนับสนุนส่วนบุคคล 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพว่าเป็นการเรียนทางวิชาชีพเป็นทั้งหมดของการทำงานของครู และขึ้นอยู่กับภาระงานการปฏิบัติงาน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ดียอมให้คุณค่าที่ดี ผ่านการทำงานได้ดี และครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารด้านคุณค่า 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ได้แก่ การที่ผู้บริหารทราบว่าเกิดอะไรขึ้นในโรงเรียนและห้องเรียน ผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุนครูใหม่เช่นเดียวกับการตั้งขีดจำกัด

นอกจากบทบาททั้ง 4 ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้น จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 กลุ่ม 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และจัดกลุ่ม ผู้วิจัยพบบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่เพิ่มขึ้นอีกสองบทบาท ได้แก่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต จึงได้นำบทบาททั้งสองด้านมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 เพิ่มเติม

สำหรับตัวแปรการวัดความคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและข้อคำถามของโควิน และ เฮงส์แบร์เกอร์ (Cowin & Hengstberger-Sims) ไพร์ซและมุลเลอร์ (Price & Mueller) มาร์ติน ออคเวียร์ (Martin Okwir) และวารุณี มลิณทปัญญา นำมาสร้างนิยาม และจัดทำเป็นข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทและการทำงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยวัดจากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในด้านความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากงาน และวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
2. บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่อย่างน้อยหนึ่งบทบาทสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแผน
ในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทของสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี
 - 1.1 สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
 - 1.2 ประวัติของหลักสูตรนานาชาติไอบี
 - 1.3 หลักสูตรนานาชาติไอบี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรแผน
 - 2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับหลักสูตรแผน
 - 2.2 ความหมายของหลักสูตรแผน
 - 2.3 มิติของหลักสูตรแผน
 - 2.4 ผลของหลักสูตรแผนที่มีต่อผู้เรียน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมครูใหม่
 - 3.1 ความหมายของการอบรมครูใหม่
 - 3.2 รูปแบบการอบรมครูใหม่
 - 3.3 การอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ
4. บทบาทของผู้บริหารในการอบรมครูใหม่
 - 4.1 บทบาทผู้บริหาร
 - 4.2 บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติไอบี
 - 4.3 บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนของการอบรมครูใหม่
5. การคงอยู่ในงาน
 - 5.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 5.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษา
 - 5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน
 - 5.4 การวัดความตั้งใจของการคงอยู่ในงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1.บริบทของสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย และการจัดการศึกษาในสถานศึกษานานาชาติไอบี ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลพื้นฐาน ได้ดังต่อไปนี้

1.1 สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

สถานศึกษานานาชาติเกิดขึ้นครั้งแรกหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยสถานศึกษานานาชาติแห่งแรกในประเทศไทยคือ สถานศึกษานานาชาติกรุงเทพ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2494 เพื่อให้การศึกษากับบุตรหลานชาวอเมริกันที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย อีกสามปีต่อมา ในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการจัดตั้งสถานศึกษานานาชาติในต่างจังหวัดขึ้นครั้งแรก ในจังหวัด เชียงใหม่ คือ โรงเรียนศูนย์เด็กเชียงใหม่ และภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถานศึกษานานาชาติเชียงใหม่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 ได้มีการก่อตั้งสถานศึกษานานาชาติเพิ่มขึ้นอีก 2 โรงเรียนในกรุงเทพ ฯ ซึ่งก็คือ สถานศึกษานานาชาติร่วมฤทธิวิเทศศึกษาและสถานศึกษานานาชาติบางกอกพัฒนาขึ้น โดยสถานศึกษานานาชาติทั้ง 4 แห่งนี้ได้ดำเนินการสอนชาวต่างชาติและชาวไทยที่เป็นบุตรหลานนักการทูต เนื่องจากกฎหมายไม่อนุญาตให้นักเรียนสัญชาติไทยเข้าเรียนในสถานศึกษานานาชาติได้ จนกระทั่งช่วงปลายปี พ.ศ. 2533 รัฐบาลนายกรัฐมนตรี อานันท์ ปันยารชุน ออกพระราชบัญญัติการศึกษา ปี พ.ศ. 2534 ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนสัญชาติไทยเข้าเรียนในสถานศึกษานานาชาติ และเป็นผลให้ได้รับความนิยมจากผู้ปกครองชาวไทยในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษานานาชาติจวบจนทุกวันนี้ (Larkin, 2020; Maxwell, 2015)

ในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนสถานศึกษานานาชาติทั้งหมด 175 โรงเรียน ซึ่งสัดส่วน 2 ใน 3 เป็นสถานศึกษานานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และมีจำนวนครู 7,200 คน ถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันสูง แต่มาตรฐานและคุณภาพที่เท่าเทียมกับการส่งบุตรหลานไปเรียนต่อต่างประเทศไม่แตกต่างกัน (กรุงเทพธุรกิจ, 2562; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 215) และด้วยความนิยมดังกล่าวทำให้มีจำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 32 โรงเรียนในแค่ช่วงระยะเวลา 2 ปี จากสถิติการศึกษาเอกชน ปี พ.ศ. 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในปี พ.ศ. 2562 ได้ระบุว่า มีจำนวนสถานศึกษานานาชาติ 207 โรงเรียน มีจำนวนผู้สอน 5,672 คน และมีจำนวนผู้เรียนทั้งสิ้น 8,7343 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติ ปีการศึกษา 2562

ระดับ การศึกษา	จำนวนโรงเรียน			จำนวนนักเรียน			จำนวนครู		
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค
เตรียมอนุบาล	4	3	1	34	21	13	12	11	1
เตรียมอนุบาล- อนุบาล 3	17	9	8	1,370	704	666	92	43	49
เตรียมอนุบาล- ปีที่ 12	57	28	29	2,832	14,718	13,609	1,880	1,003	877
อนุบาล 1-3	13	7	6	2,216	1,188	1,028	149	80	69
อนุบาล-ปีที่ 12	72	38	34	38,384	20,695	17,689	2,499	1,369	1,130
ปีที่ 1-12	44	23	19	17,012	7,069	9,943	1,130	524	606
รวม	207	110	97	87,343	44,395	42,948	5,762	3,030	2,732

ที่มา: สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). สถิติการศึกษาเอกชน ประจำปี 2562

สถานศึกษานานาชาติ (International School) เป็นโรงเรียนที่มีระบบในการจัดการเรียนการสอนที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศซึ่งมีการรับรองมาตรฐานจากองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศและอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน ย่อมมีผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษานานาชาติ รัฐได้กำหนดหลักในการบริหารงานที่เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาโดยมีการบริหารงานใน 4 งาน ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคลากร
4. การบริหารงานทั่วไป (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, น. 4)

เนื่องจากสถานศึกษานานาชาติเป็นสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองไม่ใช่ของกระทรวงศึกษาธิการและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาในการจัดการเรียนการสอน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรม สำหรับหลักสูตรนานาชาติในประเทศไทยมี 4 ประเภทหลักได้แก่

- 1) หลักสูตรระบบอเมริกัน
- 2) หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักร อังกฤษ และเวลส์
- 3) หลักสูตรนานาชาติ (International Baccalaureate: IB) และ
- 4) หลักสูตร นานาชาติประเทศอื่น ๆ อาทิ เกาหลี แคนาดา ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เยอรมนี สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ ออสเตรเลีย อินเดีย ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 215)

เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาโดยต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาทั้งจากองค์กรภายในประเทศซึ่งคือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และองค์กรต่างประเทศที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้แก่

- 1) Western Association of Schools and Colleges (WASC)
- 2) Council of International Schools (CIS)
- 3) Education Development Trust (EDT)
- 4) New England Association of Schools and Colleges (NEASC)
- 5) องค์กรอื่นที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (แนวปฏิบัติในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระบบ ประเภทนานาชาติ, 2562) ทั้งนี้ สถานศึกษานานาชาติที่ไม่ได้รับการประเมินและไม่มีผลการรับรองคุณภาพจากองค์กรต่างประเทศ 4 องค์กรที่กระทรวงศึกษาธิการรับรองคุณภาพ จะได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ประเภทสถานศึกษานานาชาติ แบบ Non-Joint Accreditation (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2564, น. 4) ทั้งนี้ สถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติในปีได้ให้ความสำคัญในการที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (International Baccalaureate Organization, 2020b, p. 4)

1.2 ประวัติของหลักสูตรนานาชาติไอบี

หลักสูตรการสอนระบบนานาชาติไอบี (International Baccalaureate) เป็นหลักสูตรที่จัดตั้งโดยองค์การ The International Baccalaureate Organization (IBO) ซึ่งเป็นองค์การศึกษานานาชาติที่เป็นอิสระ และไม่แสวงหาผลกำไร เป็นหลักสูตรที่ปลอดจากนโยบายทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2511 โดยกลุ่มคณาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลชาวยุโรป องค์การไอบีได้พัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงเพื่อให้เหมาะกับครอบครัวที่ต้องมีการย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น ครอบครัวทูต ทหาร และพนักงานบริษัทในเครือต่างชาติ เนื่องจากครอบครัวเหล่านี้ จำเป็นต้องหาโรงเรียนที่มีคุณภาพให้กับบุตรหลานของตนเมื่อย้ายถิ่นฐานและที่สำคัญโรงเรียนเหล่านั้นต้องมีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวกันทั่วโลก ด้วยเหตุนี้หลักสูตรไอบีจึงเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลเหล่านั้นและได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายวบจนถึงปัจจุบัน จากข้อมูลวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2563 มีจำนวนโปรแกรมไอบีที่สอนทั่วโลกจำนวน 7,232 โปรแกรม จากจำนวนโรงเรียนไอบี 5,402 โรงเรียน ใน 158 ประเทศทั่วโลก

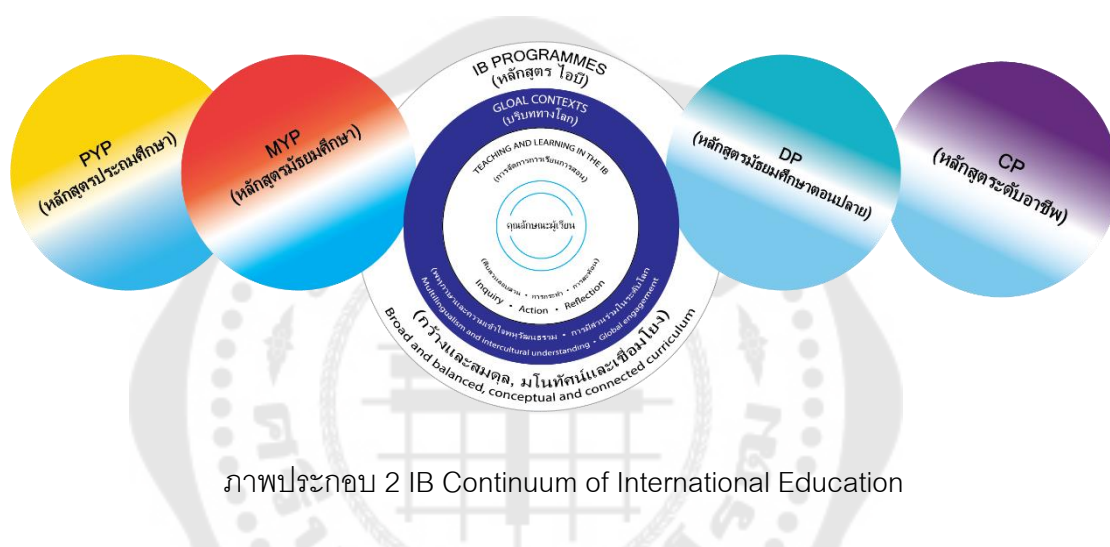
องค์การศึกษานานาชาติไอบีมีความประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนไอบีทั่วโลกได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยไม่ได้รับผลกระทบทางการเมืองหรือการเปลี่ยนแปลงภายในรัฐบาลของประเทศใดประเทศหนึ่ง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รู้และห่วงใยและพร้อมช่วยเหลือในการสร้างโลกให้ดีขึ้นและสงบสุขยิ่งขึ้น โดยใช้ความเข้าใจและความเคารพวัฒนธรรมของตนรวมถึงวัฒนธรรมของผู้อื่น (International Baccalaureate Organization, 2020a; KIS International School, 2020)

ทางองค์การได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรนานาชาติไอบี ที่เป็นศูนย์กลางของหลักสูตรทุกโปรแกรม และเน้นความต่อเนื่องของหลักสูตรนานาชาติไอบีทั้ง 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรระดับประถมศึกษา (Primary Years Program) ระดับมัธยมศึกษา (Middle Years Program) ระดับมัธยมปลาย (Diploma Program) และระดับอาชีพ (Career-related Program) โดยเน้นความต่อเนื่องสอดคล้องกันในแต่ละหลักสูตรดังภาพประกอบที่ 2

ทั้งนี้หลักสูตรได้เน้นคุณลักษณะผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ (Inquirer)
2. นักคิด (Thinker)
3. มีความรอบรู้ (Knowledgeable)

4. มีจิตใจและความคิดที่เปิดกว้าง (Open-minded)
5. มีความเอื้ออาทร (Caring)
6. มีความสมดุลทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (Balanced)
7. มีหลักการ (Principled)
8. นักสื่อสาร (Communicator)
9. รู้จักสะท้อนตนเอง (Reflective)
10. ผู้กล้าเผชิญสิ่งใหม่ (Risk-taker)



ภาพประกอบ 2 IB Continuum of International Education

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2021). Programme Models

สำหรับประเทศไทยเริ่มมีสถานศึกษานานาชาติระบบนานาชาติไอบีครั้งแรกในปีพ.ศ. 2527 ณ สถานศึกษานานาชาติกรุงเทพ (International School Bangkok: ISB) ปัจจุบันมีจำนวนสถานศึกษานานาชาติระบบนานาชาติไอบีทั้งหมด 27 โรงเรียนทั่วประเทศ แบ่งออกเป็นโปรแกรมหลักสูตรระดับประถมศึกษา (Primary Years Program) จำนวน 13 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา (Middle Years Program) จำนวน 7 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาปลาย (Diploma Program) จำนวน 23 โรงเรียน และระดับอาชีพ (Career-related Program) จำนวน 1 โรงเรียน โดยส่วนใหญ่สถานศึกษานานาชาติจะเปิดสอนเพียงหนึ่งหรือสองโปรแกรม ในจำนวน 27 โรงเรียนที่เปิดสอนด้วยหลักสูตรนานาชาติไอบีมีเพียง 6 แห่งเท่านั้นที่เปิดสอน 3 โปรแกรมทุกระดับตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาปลาย (International Baccalaureate Organization, 2021b) ในจำนวน 27 โรงเรียน มีโรงเรียนที่เปิดสอน 2 โปรแกรม ในระดับประถมศึกษา PYP และระดับมัธยมต้น MYP จำนวน 6 โรงเรียน และมีโรงเรียนที่เปิดสอน 2 โปรแกรมในระดับมัธยมต้น

MYP ถึงระดับมัธยมปลาย DP จำนวน 7 โรงเรียน และจากจำนวน 27 โรงเรียนมีเพียง 3 โรงเรียนที่เปิดสอนโปรแกรม ระดับประถมศึกษาเพียงโปรแกรมเดียว นอกจากนี้มีโรงเรียนที่เปิดสอนโปรแกรมระดับมัธยมปลายเพียงอย่างเดียว จำนวน 12 โรงเรียน (International Baccalaureate Organization, 2021b) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 รายชื่อสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยและโปรแกรมไอบีในแต่ละระดับ

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	PYP	MYP	DP	CP
1	American Pacific International School	✓	✓	✓	
2	Ascot International School	✓		✓	
3	Bangkok Patana School			✓	
4	British International School, Phuket			✓	
5	Concordian International School	✓	✓	✓	
6	Garden International School, Eastern Seaboard, Ban Chang			✓	
7	Hua Hin International School			✓	
8	International School Bangkok			✓	
9	International School Eastern Seaboard			✓	
10	KIS International School	✓	✓	✓	
11	Magic Years International School	✓			
12	NIST International School	✓	✓	✓	
13	Pan-Asia International School		✓	✓	
14	Panyaden International School			✓	
15	Prem Tinsulanonda International School	✓	✓	✓	✓
16	Regents International School Pattaya			✓	
17	Ruamrudee International School			✓	
18	Satit Bilingual School of Rangsit University	✓			
19	Singapore International School of Bangkok			✓	
20	St Andrews International School, Bangkok			✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	PYP	MYP	DP	CP
21	St. Andrews International School, Bangna	✓		✓	
22	St. Andrews International School, Green Valley, Rayong	✓		✓	
23	The Regent's School - Rama 9, Bangkok			✓	
24	Udon Thani International School	✓			
25	UWC Thailand International School	✓	✓	✓	
26	Wells International School - Bang Na Campus	✓			
27	Wells International School - On Nut Campus			✓	
รวม		13	7	23	1

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2021). Find an IB World School

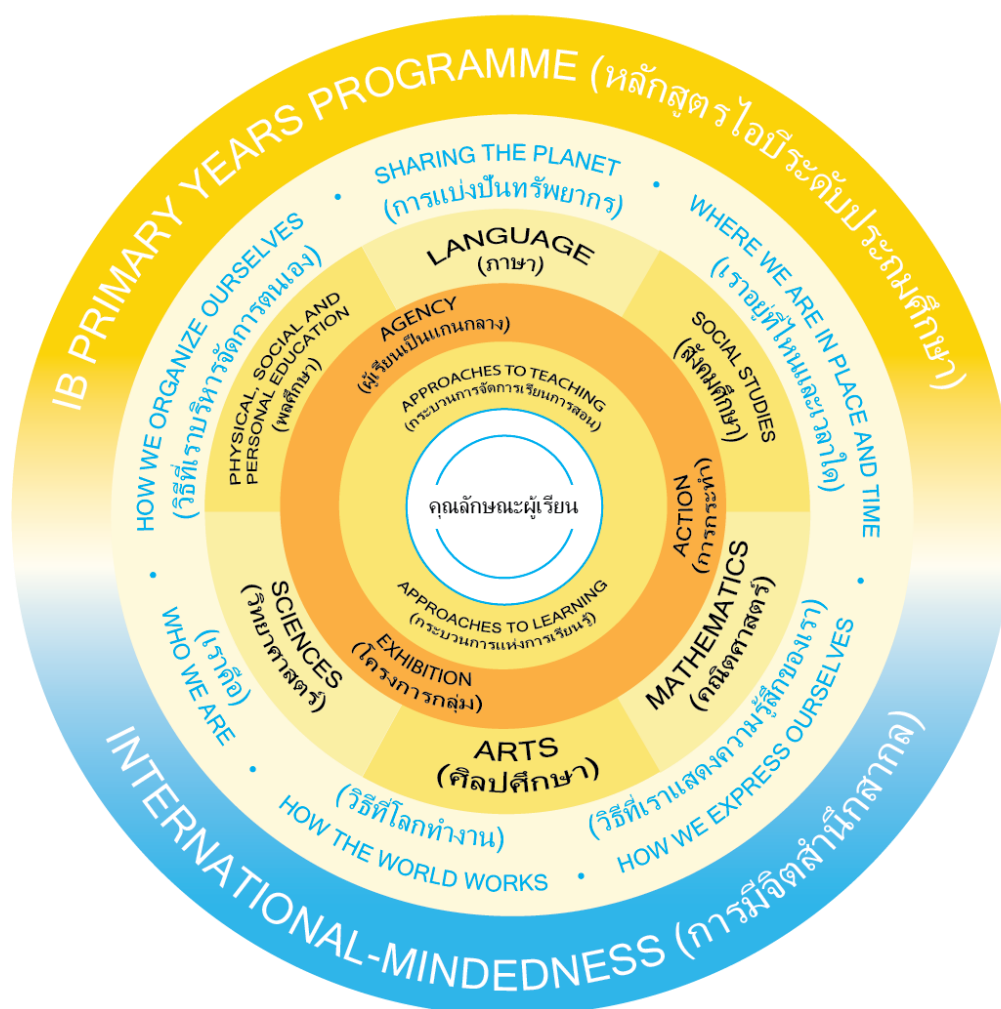
1.3 หลักสูตรนานาชาติไอบี

หลักสูตรนานาชาติไอบีแบ่งออกเป็น 4 โปรแกรม คือ หลักสูตรไอบีระดับประถมศึกษา (IB-The Primary Years Programme/ IB-PYP) หลักสูตรไอบีระดับมัธยมศึกษา (IB-The Middle Years Programme/ IB-MYP) หลักสูตรไอบีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (IB-The Diploma Programme/ IB-DP) และ หลักสูตรไอบีเชื่อมโยงสู่อาชีพ (Career-related Program) โดยมีรายละเอียดหลักสูตรของแต่ละโปรแกรมหาดังต่อไปนี้

1.3.1 หลักสูตรไอบีระดับประถมศึกษา (IB-The Primary Years Programme/ IB-PYP)

เป็นหลักสูตร สำหรับผู้เรียนอายุ 3-11 ขวบ (ชั้นอนุบาล 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 5) โดยเรียนผ่านศูนย์การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัย ผ่านหน่วยการเรียนรู้ (Units of Inquiry) แบบบูรณาการสหสาขาวิชา ในด้านประเด็นโลกและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพึ่งตนเอง กระตุ้นให้ตั้งคำถามและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง และทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก นอกจากนี้ยังปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทของตนในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะการพัฒนาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและไร้พรมแดน เชื่อมโยงและประยุกต์ความรู้ในสิ่งที่เรียนในแต่ละสาขาวิชา กับโลกรอบตัว เข้าใจว่าองค์ความรู้ในวิชาต่างๆ มีความเชื่อมโยงกัน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนา

แนวความคิด ทักษะ และทัศนคติไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทั้งในและนอกห้องเรียน การจบหลักสูตรระดับชั้นประถมศึกษา (IB-PYP) ได้นั้นผู้เรียนจะต้องทำโครงการกลุ่มเพื่อเสนอความรู้ ทักษะ และกระบวนการในการทำโครงการกลุ่ม และนำเสนอผลงานของกลุ่มตน (Exhibition) เมื่อจบหลักสูตรไอบีประถมศึกษา ผู้เรียนจะมีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็งเพราะได้รับความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนซึ่งนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้ ตามรูปภาพประกอบ 3

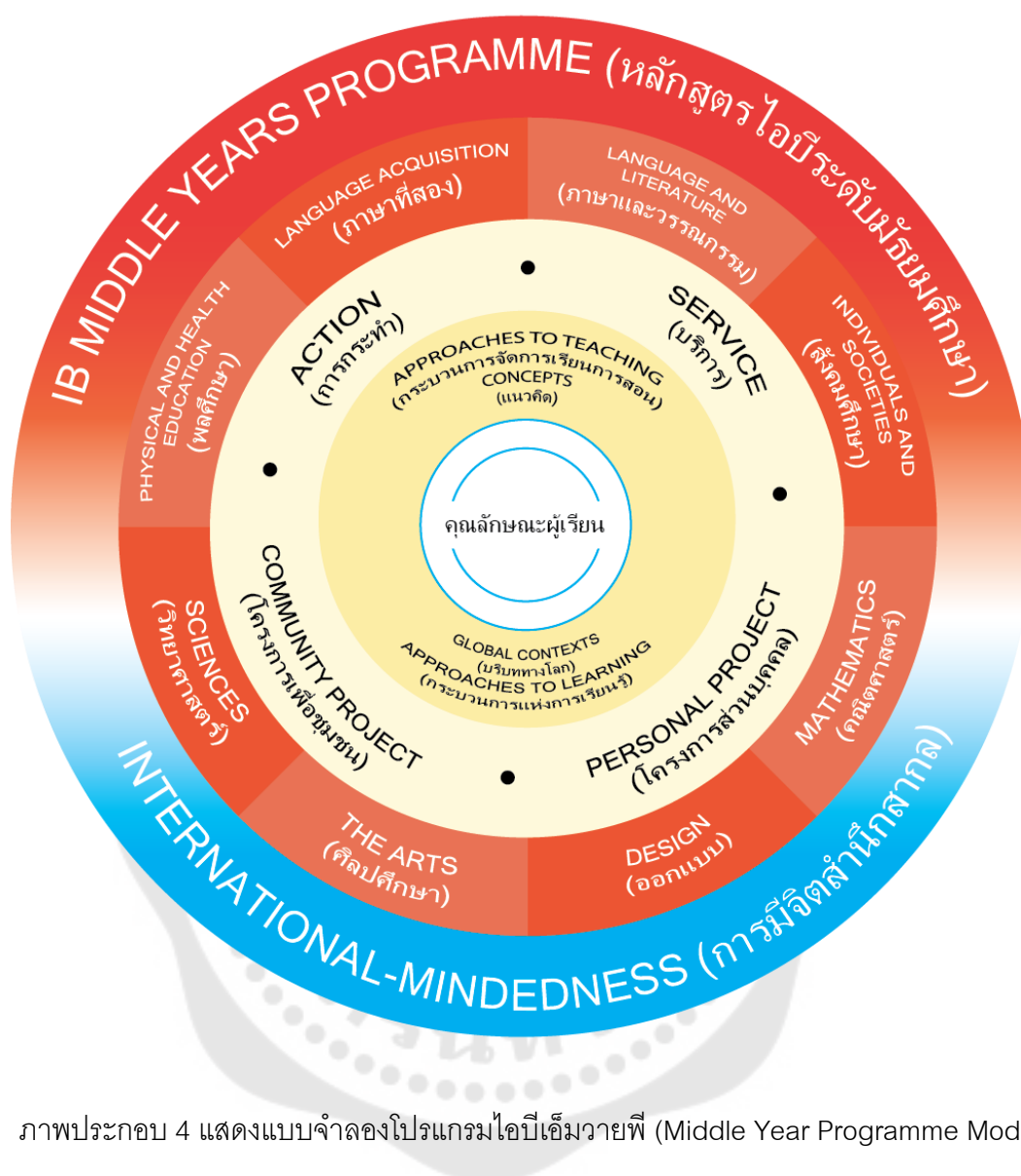


ภาพประกอบ 3 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีปีพียูพี (Primary Year Programme Model)

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2021). Programme Models

1.3.2 หลักสูตรไอบีระดับมัธยมศึกษา (IB-The Middle Years Programme/ IB-MYP)

เป็นหลักสูตร 5 ปีสำหรับผู้เรียนอายุระหว่าง 11-16 ปี (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4) ต่อจากหลักสูตรไอบีประถมศึกษา (IB-PYP) และเป็นหลักสูตรก่อนระดับประกาศนียบัตรนานาชาติหรือหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (IB Diploma Programme) หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดและสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในห้องเรียนกับโลกแห่งความจริง โดยมีความท้าทายด้านวิชาการ สาขาวิชาที่หลากหลายและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติจากความรู้ของตน หลักสูตรประกอบไปด้วยกลุ่มสาระวิชา 8 กลุ่ม ได้แก่ ภาษาที่หนึ่ง ภาษาที่สอง สังคมและมนุษย์ เทคโนโลยีและการออกแบบเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ พลศึกษา การจบหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษา (IB-MYP) ได้นั้น ผู้เรียนต้องเลือกหัวข้อในการทำโครงงานส่วนบุคคล (Personal Project) เพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเป็นผู้ช่วยแนะนำแนวทางในการทำโครงการด้วยตนเองพร้อมเขียนรายงานเพื่อสะท้อนความคิด สะท้อนกระบวนการทำงานและสะท้อนผลงาน เมื่อจบหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษา ผู้เรียนจะมีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ ทางอารมณ์ และทางสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ ตามรูปภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีเอ็มวายพี (Middle Year Programme Model)

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2021). Programme Models

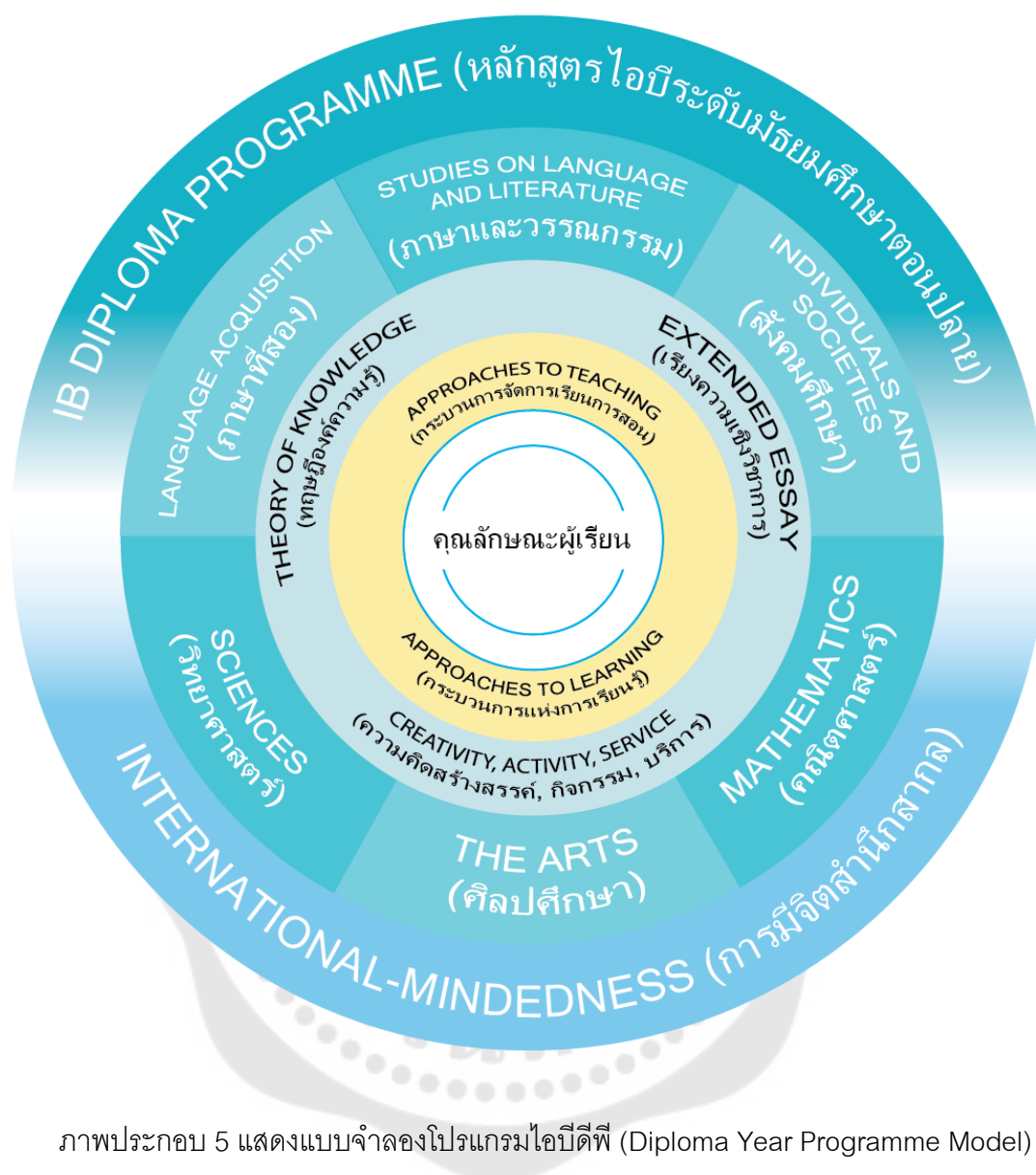
1.3.3 หลักสูตรไอบีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (IB-The Diploma Programme/ IB-DP)

เป็นหลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้เรียนอายุระหว่าง 16-19 ปี เพื่อเตรียมตัวเข้าเรียนระดับมหาวิทยาลัย หรือเทียบเท่าระดับวุฒิประกาศนียบัตรนานาชาติ IB Diploma ปัจจุบันได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้รับการยอมรับ และนำมาเป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษาต่อของมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลก นอกจากนี้ยังสามารถนำหน่วยกิตที่เรียนไปเทียบโอนในบางวิชาในชั้นปีที่หนึ่ง เช่นที่ ประเทศสหรัฐอเมริกา หลักสูตร IB Diploma ออกแบบมา

เพื่อสร้างความท้าทายทั้งทางด้านวิชาการ การใช้ชีวิตให้มีความสุข และการสะท้อนความคิดฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นนักคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ โดยนำความรู้ที่มีในระดับสากลมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมการศึกษาต่อทั้งในระดับมหาวิทยาลัยหรือการเข้าไปมีบทบาทในโลกโลกาภิวัตน์ ผู้เรียนเป็นผู้เลือกเรียน 6 วิชาตามความสนใจ ความสามารถและทักษะของตนเอง โดยแบ่งเป็นวิชา 3 วิชาในระดับสูง และเรียนวิชา 3 วิชาในระดับมาตรฐาน จากวิชาในกลุ่มภาษาที่หนึ่ง (ภาษาแม่) ภาษาที่สอง คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ ศิลปศาสตร์ และสังคมศึกษา

นอกจากการเรียนวิชาหลัก 6 วิชาแล้ว หลักสูตรได้กำหนดวิชาบังคับ 3 วิชา ได้แก่ การเขียนเรียงความเชิงวิชาการความยาวไม่เกิน 4,000 คำ (Essay) ในหัวข้อและวิชาที่ผู้เรียนสนใจ เพื่อฝึกทักษะการค้นคว้าอิสระ โดยผู้เรียนเป็นผู้ตั้งคำถามและหาคำตอบเชิงลึก การเรียนทฤษฎีขององค์ความรู้ (Theory of Knowledge) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามและพิสูจน์ที่มาขององค์ความรู้ ประกอบด้วย การประเมินการได้มาซึ่งความรู้ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การตระหนักรู้ อารมณ์ ภาษา และเหตุผล ที่ใช้ในการสร้างองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ และข้อบังคับสุดท้ายคือ กิจกรรม CAS (Creativity – ความคิดสร้างสรรค์, Action – การลงมือปฏิบัติ, Service – การให้บริการ) ซึ่งมักเกิดขึ้นนอกชั้นเรียน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นเสริมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการศึกษาและท้าทายให้ผู้เรียนนำความรู้และความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยการกำหนดบทบาทของตนเองนอกห้องเรียนเพื่อทำกิจกรรมในสถานการณ์จริงหรือเรื่องท้าทาย

ไม่ว่าในฐานะองค์การที่ผลิตผู้เรียนที่มีศักยภาพหรือก้าวไปสู่การศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย หลักสูตร DP จัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกเส้นทางอาชีพด้วยตนเองผ่านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมทัศนคติแบบผู้ใหญ่ และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่โลกภายนอก (KIS International School, 2020) ตามรูปภาพประกอบ 5



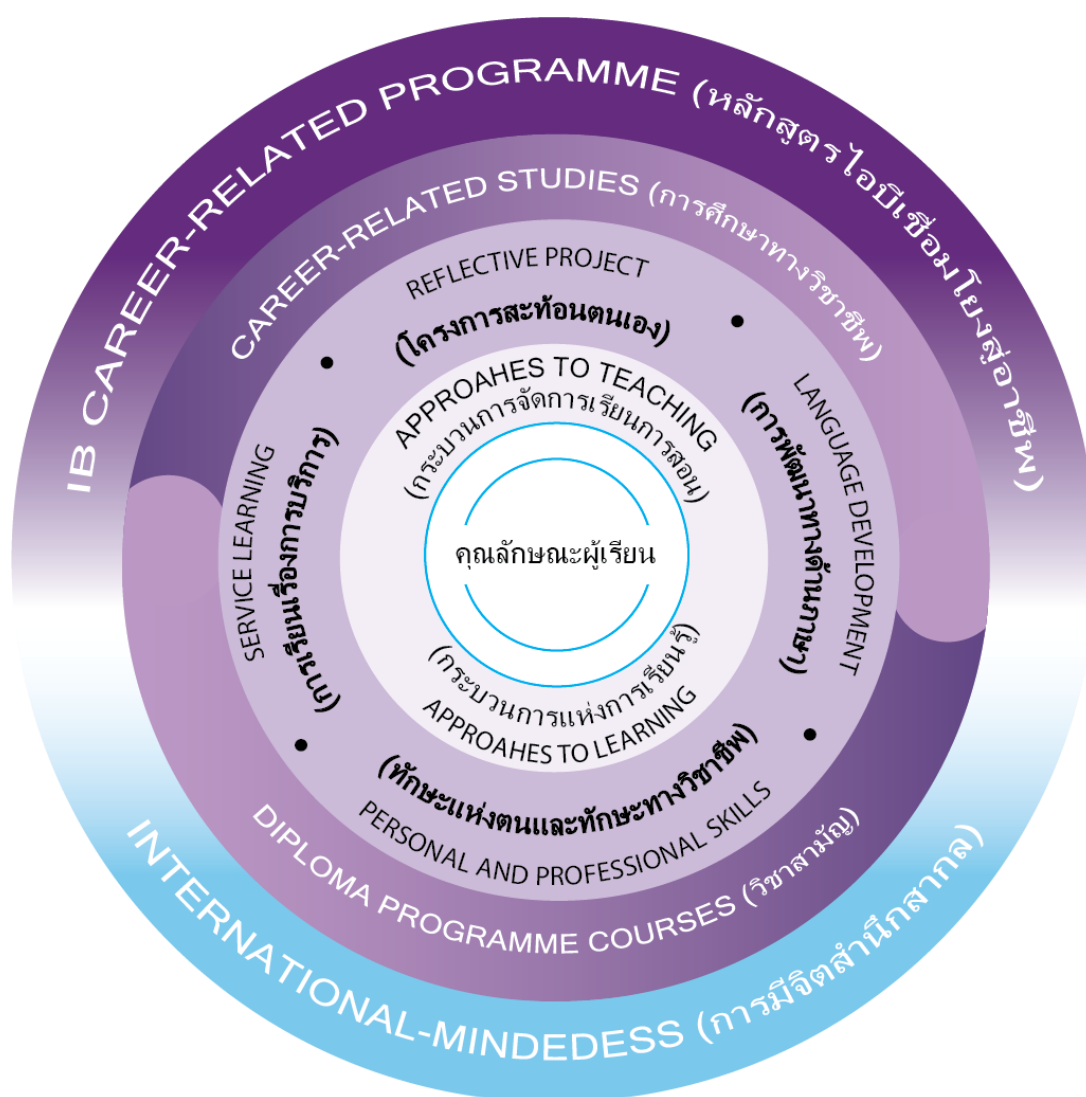
ภาพประกอบ 5 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีดีพี (Diploma Year Programme Model)

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2021). Programme Models

1.3.4 หลักสูตรไอบีเชื่อมโยงสู่อาชีพ (Career-related Program)

เป็นหลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้เรียนอายุระหว่าง 16-19 ปี เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษานานาชาติที่นำวิสัยทัศน์และหลักการทางการศึกษาของไอบีมาสร้างเป็นโปรแกรมที่มีเอกลักษณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ต้องการการเชื่อมโยงไปสู่สายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการประสบการณ์และบริบทของผู้เรียน เพื่อให้สามารถถ่ายโยงทักษะการเรียนรู้ตลอดชีพ ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทักษะที่เหมาะสมกับสาขาอาชีพ เป็นผู้เรียนที่มีความคิดวิเคราะห์และมีจริยธรรม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ

ต่ออุปสรรค ความมั่นใจในตนเอง มีลักษณะเอื้ออาทรต่อผู้อื่นและรู้จักสะท้อนคิด และเป็นผู้แสวงหาความรู้ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของไอบี (International Baccalaureate Organization, 2021a) หลักสูตรประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งวิชาสามัญสองวิชา ส่วนที่สองวิชาหลักด้านอาชีพประกอบไปด้วยทักษะเฉพาะบุคคลและทักษะวิชาชีพ การเรียนรู้การให้บริการ การพัฒนาทางภาษา และโครงการสะท้อนคิด และส่วนที่สามการฝึกงานวิชาเลือกด้านอาชีพ (รัตนา จันทรรวม, 2563) ตามภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงแบบจำลองโปรแกรมไอบีซีพี (Carrer-Related Programme Model)

ที่มา: International Baccaureate Organization. (2021). Programme Models

สรุปได้ว่าหลักสูตรนานาชาติไอบีประกอบไปด้วย 4 หลักสูตรดังที่ได้กล่าวมา ใน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในระดับ MYP (Middle Years Programme) เนื่องจากเป็นหลักสูตร 5 ปี ที่ต่อเนื่องจากหลักสูตรไอบีประถมศึกษา (IB-PYP) และเป็นหลักสูตรก่อนระดับ ประกาศนียบัตรนานาชาติหรือหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (IB Diploma Programme) มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดและสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในห้องเรียน กับโลกแห่งความจริงโดยเชื่อมทุกโปรแกรมเข้าไว้ด้วยกัน

ดังนั้น สถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย จึงหมายถึง สถานศึกษาที่มีระบบ นานาชาติ ไอบีโปรแกรมมัธยมศึกษา MYP (IB-The Middle Years Programme/ IB-MYP) ในการ จัดการเรียนการสอนที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศซึ่งมีการรับรองมาตรฐานจากองค์การหรือหน่วยงาน ต่างประเทศโดยอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน และงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ของนักวิชาการ สามารถอธิบายความเป็นมา หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง ดังนี้

2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง

นักการศึกษาและนักสังคมศึกษาชาวตะวันตกได้ให้ความสนใจในการเรียนรู้ที่ไม่ เฉพาะแต่สิ่งที่กำหนดอยู่ในหลักสูตรที่เป็นทางการ หลายท่านศึกษาและเชื่อว่าผู้เรียนเรียนรู้ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมต่างๆ จากการกระทำของครูทั้งที่อาจตั้งใจและไม่ได้ ตั้งใจ และจากสิ่งที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนรวมถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยได้คิดค้นคำเพื่อ เรียก การเรียนรู้ที่แท้จริงที่ไม่ได้เกิดจากหลักสูตรในชั้นเรียนว่า หลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum)

มีคำสำคัญเพื่อใช้ในการกล่าวถึงหลักสูตรแฝงหรือหลักสูตรแฝงเร้นอยู่หลายคำ ได้แก่ Hidden Curriculum, Latent Curriculum, Informal Curriculum หรือ Covert Curriculum แต่โดยทั่วไปมักจะใช้คำว่า Hidden Curriculum ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรแฝง เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1968 โดย ฟิลลิป แจ็กสัน (Philip W. Jackson) ในงานเขียนที่ชื่อว่า “Life in Classrooms” ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา ในอีกแง่มุมของชีวิตในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง กับปรากฏการณ์ทั่วไปของการรบกวนและการขัดจังหวะ และยกตัวอย่างชีวิตในห้องเรียน ที่ ครูผู้สอนได้กำหนดที่นั่งให้ผู้เรียนนั่งในขณะที่ทำกิจกรรม ซึ่งการกำหนดที่นั่งนี้เองทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ผ่านการรบกวนและการขัดจังหวะที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในชั้นเรียน นอกจากนี้แจ็กสันได้ระบุ

ลักษณะของชีวิตในห้องเรียน 3 ประการว่าเป็นแกนกลางของหลักสูตรแฝง ได้แก่ กฎเกณฑ์ระเบียบการปฏิบัติ และ กิจกรรมประจำวัน เนื่องจากผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติตามเพื่อให้สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนได้ นอกจากนี้หลักสูตรแฝงยังมาจากความแออัดของชั้นเรียนที่ทำให้เกิดความล่าช้า การปฏิเสธและการหยุดชะงัก ความวอกแวกทางสังคม และลักษณะการประเมินของโรงเรียน ซึ่งเป็นชีวิตในโรงเรียนที่ไม่ได้รับการเปิดเผย “unpublished features of school life” โดยสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญไม่อาจละเลยได้ ซึ่งครูและผู้เรียนจะต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อที่จะรับมือกับคุณลักษณะเหล่านี้ (Jackson, 1990, p. 16-17; Pierre, 2013)

ต่อมาโรเบิร์ต ดรีเบน (Robert Dreeben) ได้กล่าวถึงความสำคัญของห้องเรียนและสิ่งที่ยอยู่นอกห้องเรียนในการทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะพุทธิพิสัย ในหนังสือ On what is learned in school ว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นรอบโรงเรียนและโอกาสในการติดต่อทางสังคมแบบไม่เป็นทางการทั้งในหมู่ผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนกับครู โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา การสอนที่ผสมผสานความเป็นมิตร การเลี้ยยดูและความรัก กับการมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นงานของผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล ล้วนทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางพุทธิพิสัย (1968, p. 32)

นอกจากนี้ เบนสัน สไนเดอร์ (Benson Snyder) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรแฝงในกลุ่มนักศึกษา ในขณะที่เขาที่ดำรงตำแหน่งคณบดีฝ่ายความสัมพันธ์ของสถาบันที่สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) เขาได้รับแนวคิดของแจ็กสันมาต่อยอดและเป็นคนแรกที่ใช้คำว่า Hidden Curriculum ซึ่งปรากฏในงานเขียนที่ใช้ชื่อเดียวกันว่า The Hidden Curriculum โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักศึกษาในสถาบันเอ็มไอทีกับวิทยาลัยเวลเลสลีย์ (Wellesley College) โดยแยกแยะปัญหาหลักด้านความขัดแย้งในมหาวิทยาลัยทั้ง ๆ ที่นักศึกษาเหล่านั้นมีความเป็นอัจฉริยะแต่กลับหันหลังให้การเรียน ได้แก่ ความรู้สึกเครียดและเกิดความกดดันที่มากเกินไป การไม่สามารถผลิตผลงานที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกแปลกแยก ซึ่งสิ่งเหล่านี้มาจากสิ่งที่ไม่ได้กล่าวถึงในทางวิชาการ (หลักสูตร) และบรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งผลให้นักศึกษาเบี่ยงเบนความพยายามในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ทางปัญญา และจากความพยายามในการระบุและบรรลุเป้าหมายด้วยตนเองดังที่นักศึกษาสามารถทำได้ ซึ่ง สไนเดอร์ เรียกสิ่งนี้ว่า Hidden Curriculum หรือหลักสูตรแฝงนั่นเอง (Hafferty & Castellani, 2019)

คูสิค (Cusick, 1973) ได้พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่าพฤติกรรมของพวกเขาส่งผลกระทบต่อตนเอง ครู ผู้บริหาร และองค์การโรงเรียนอย่างไร ผ่านการศึกษาด้วยวิธีการสังเกต ซึ่งมีความสอดคล้องกับ โรเบิร์ต ดรีเบน (Robert

Dreeben) ที่ศึกษาหลักสูตรแฝงในแง่ของการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของสังคมและบทบาทของโรงเรียน

แอปเปิ้ล ไมเคิล (2529, น. 63, 73) เป็นอีกคนหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาหลักสูตรแฝง เขากล่าวว่าโรงเรียน คือ กระจกเงาของสังคม หากสังคมต้องการคนงานที่หัวอ่อนและอยู่ในกรอบทางสังคม โรงเรียนต้องใช้ระบบหลักสูตรแฝงเพื่อสร้างความมั่นใจกับสังคมว่า ผู้เรียนที่เป็นผลผลิตของโรงเรียนจะมีลักษณะหัวอ่อนและเป็นไปตามกรอบที่สังคมต้องการนั่นเอง หลักสูตรแฝงมีลักษณะแตกต่างกันไปตามฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียน และด้วยเหตุที่โรงเรียนมีลักษณะแบ่งออกเป็นชนชั้น โรงเรียนจึงมีบทบาทที่คงไว้ซึ่งลักษณะหลักสูตรแฝงของผู้เรียนแต่ละชนชั้น การมองแบบนี้เป็นการมองบทบาทของโรงเรียนในเชิงสังคมประกิตตามทฤษฎีกระจกเงาของระบบเศรษฐกิจ ทฤษฎีโครงสร้างทางสังคมอธิบายได้ถูกต้องเพียงบางส่วนเท่านั้น หากจะเข้าใจหลักสูตรแฝงอย่างแท้จริงจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งในสังคมประกิตด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ แอปเปิ้ล ได้กล่าวว่าการศึกษาหลักสูตรแฝง ต้องใช้เวลาศึกษาในพฤติกรรมที่มีความไม่เป็นทางการและมีหลากหลายรูปแบบ เป็นทั้งหมดนั้นเป็นเรื่องของโลก พฤติกรรมที่มีความเป็นอิสระ คนในโลกมีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง สร้างค่านิยมและกฎต่าง ๆ ขึ้นใช้เองอย่างไม่เป็นทางการ และสามารถเปลี่ยนโครงสร้างที่ผู้บริหารกำหนดไว้ได้ เลี่ยงกฎข้อบังคับของผู้บริหารได้ ด้วยเหตุนี้จึงไม่ใช่สังคมประกิต (Socialization) ในเชิงทฤษฎีสัมพันธ์ แต่เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (แอปเปิ้ล ไมเคิล, 2529, น. 96)

แอปเปิ้ลมองว่าโรงเรียนทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสังคมในแง่เศรษฐกิจและหน้าที่โดยดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของระบบเศรษฐกิจ ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม และหลักสูตรแฝงมีอิทธิพลต่อผู้เรียน ในแง่การถ่ายทอดบรรทัดฐานและค่านิยมที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้เรียนในสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน มีทั้งการยอมรับและการขัดแย้งในสังคมประกิต

ลินช์ (Lynch, 1989) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเรื่องหลักสูตรแฝงสองแนวคิด คือ แบบทฤษฎีหน้าที่นิยมแบบดั้งเดิม (The functionalist Tradition) โดย ฟิลลิป ดับบลิว แจ็กสัน, โรเบิร์ต ดรีเบน และ ฟิลลิป คัสสิก (Philip W. Jackson, Robert Drebeen, Philip Cusick) ที่เน้นความเข้าใจทั้งทางด้านสังคมและบทบาทของโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของทั้งสองส่วน และมุมมองของมาร์กซิสใหม่ (The Neo-Marxist Perspective) ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ ศึกษาในสิ่งที่บอกเป็นนัยมากกว่าสิ่งที่เห็นชัดเจน ไม่ว่าเป็นการศึกษาของ โบวส์และกินทิส (Bowles and Gintis) ที่ศึกษาข้อมูลทฤษฎีในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานของโรงเรียนและผู้คนที่อยู่ในโรงเรียน โดยเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตในโรงเรียนและการที่

โรงเรียนเป็นผู้ผลิตความสัมพันธ์ทางสังคม ไมเคิล แอปเปิ้ล (Michael Apple) ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่องหลักสูตรที่เป็นทางการและบทบาทของครูซึ่งโบวส์และกินทิส (Bowles and Gintis) ไม่ได้ศึกษา แอปเปิ้ลแสดงให้เห็นว่ารูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรที่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อกระบวนการในการผลิตซ้ำ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจบทบาทของผู้ผลิต ครู และผู้เรียนในฐานะที่เป็นผู้ผลิตทางวัฒนธรรมหากอยากจะเข้าใจความสลับซับซ้อนของสังคมประกิตที่เป็นพลวัตรของหลักสูตรแฝง อันยอน (Anyon) ได้ศึกษาหลักสูตรแฝงผ่านวรรณกรรมที่ใช้เป็นแบบเรียนซึ่งเป็นหลักสูตรที่เป็นทางการในประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษา เธอได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างเพศและระดับชั้นทางสังคมกับความอดทน และความสะดวกสบายที่ได้รับ และคนสุดท้ายที่อยู่ในกลุ่มมุมมองของมาร์กซิสใหม่คือ ชู (Giroux) ที่เน้นหลักสูตรแฝงในแง่ทางอ้อมผ่านการวิพากษ์ทฤษฎีมาร์กซ์

สเคลตัน (Skelton, 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักสูตรแฝงในภาพรวม โดยศึกษาตั้งแต่แนวทางที่นิยม เสรีนิยม และวิพากษ์นิยม โดยเน้นการคิดแนวคิดหลังยุคนวนิยม (postmodernism) ถึงแม้ว่าจะได้รับคำตอบให้เห็นถึงความสำคัญของหลักสูตรแฝง ในปี ค.ศ. 1978 โดย เดวิด ฮาร์เกรฟส์ (David Hargraves) แต่การที่จะให้คนเข้าใจว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแทรกแซงนั้นคืออะไร ซึ่งอาจจะมากกว่าการรู้แค่ว่าบริบททางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อหลักสูตร ข้อที่สองคือ งานวิจัยสมัยใหม่จะสนใจเรื่องหลักสูตรแฝงในแง่ของการปัญหาที่จะทำให้หลักสูตรแฝงเห็นได้อย่างชัดเจนและมองข้ามคุณค่าของหลักสูตรแฝง แต่ยังไม่ได้มองไปถึงการเตรียมความพร้อมผู้เรียนในยุคเปลี่ยนผ่านสหัฐวรรษ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักสูตรแฝงในแต่ละมุมมอง ดังต่อไปนี้

1. มุมมองหน้าที่นิยม

ศึกษาหลักสูตรแฝงในแง่ที่เน้นที่ปัญหาว่าโรงเรียนจะทำหน้าที่ของตนเองอย่างไรในการที่จะดำรงไว้ซึ่งระเบียบทางสังคมและเสถียรภาพ มองว่าโรงเรียนเป็นพาหนะที่จะนำผู้เรียนไปเรียนเรื่องบรรทัดฐานทางสังคม คุณค่า และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ทำหน้าที่และมีส่วนร่วมในสังคมที่ดำรงอยู่ มองผู้เรียนเป็นเพียงผู้รับ

2. มุมมองเสรีนิยม

ศึกษาหลักสูตรแฝงที่แตกต่างจากหน้าที่นิยมมองว่าหลักสูตรแฝงถูกมองข้ามคุณค่าและสิ่งที่ปฏิบัติในชีวิตในโรงเรียนซึ่งก่อให้เกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ครูและผู้เรียน ศึกษาโรงเรียนในฐานะที่เป็นรูปแบบขององค์การการเรียนรู้ เกิดจากอำนาจแห่งความสัมพันธ์ระหว่างครู

และผู้เรียน มองผู้เรียนเป็นผู้กระทำ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความหมาย ผู้เรียนสร้างความหมาย และผลิตซ้ำโดยการกระทำของครูและผู้เรียนที่มีปฏิสัมพันธ์กันในห้องเรียน

3. มุมมองวิพากษ์นิยม

ศึกษาหลักสูตรแฝงในแง่ที่เป็นการควบคุมผลกระทบที่ตามมาของแรงผลักดันสังคมของผู้เรียนและครูในโรงเรียนซึ่งได้รับการยอมรับอย่างดี โดยมุมมองวิพากษ์วิจารณ์ ส่วนใหญ่ศึกษาหลักสูตรแฝงเพื่อระบุว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างไรในการผลิตซ้ำเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่เป็นทางการหรือหลักสูตรทางการสนับสนุนให้เกิดหลักสูตรแฝงหรือผลที่ไม่ได้ตั้งใจในโรงเรียนซึ่งนำไปสู่การไม่ยุติธรรมในสังคม

4. มุมมองนวนิยาย

ศึกษาหลักสูตรแฝงโดยการมองในขณะที่ผู้เรียนกำลังเรียน ไม่ได้เรียน และเรียนซ้ำในเรื่องความคิด คุณค่า ค่านิยมบรรทัดฐานและความเชื่อต่างๆ อำนาจเกิดขึ้นได้หลายทาง และเคลื่อนที่ตลอดเวลา

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, น. 18-20) ได้สรุปแนวคิดหลักสูตรแฝงออกเป็น ช่วงต้นที่เน้นลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ เช่น พาร์สันส์ และแจ็กสัน ที่สนใจโครงสร้างสามประการ คือ กลุ่มผู้เรียนที่มีลักษณะเดียวกัน ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ และพลังของความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ช่วงกลางของการศึกษาเน้นที่ลักษณะโครงสร้างและการจัดการของโรงเรียน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหลักสูตรแฝงมีวิวัฒนาการและเป็นสิ่งที่นักการศึกษา และ นักสังคมวิทยาทั่วโลกให้ความสนใจศึกษาและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องหลากหลาย และเป็นลำดับขั้นตอน โดยในแต่ละช่วงได้มีจุดเน้นในการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน ความสัมพันธ์ ความเท่าเทียม และการผลิตซ้ำทางความคิด คุณค่า และค่านิยม

2.2 ความหมายของหลักสูตรแฝง

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “หลักสูตรแฝง” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, น. 18-20) ได้ให้คำนิยามหลักสูตรแฝงว่า หมายถึง สิ่งที่มีมากกว่าแผนเรียนของหลักสูตรที่เป็นทางการ (formal curriculum) ทั้งทางด้านบวกและลบ ขึ้นอยู่กับทัศนะของผู้พิจารณา

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา (น. 236-237) ได้ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum) ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยมิได้

กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นสิ่งที่แฝงหรือซ่อนอยู่ในหลักสูตร เรียนรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ อันเกิดจากการใช้ชีวิตในสถานศึกษา อันจะทำให้ผู้เรียนมี พฤติกรรมและลักษณะนิสัยที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและความสุข

หลักสูตรแฝงมีลักษณะแตกต่างจากหลักสูตรปกติ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความต้องการของสังคมเป็นหลัก
2. ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
3. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่มีการจัดการเรียนการสอนโดยตรง
4. ไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นทางการและระบบ
5. เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2556) ได้อธิบายคำว่าหลักสูตรแฝงนั้นเกิดขึ้น เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจ จากการเรียนรู้หรือมวลประสบการณ์ที่ไม่ได้จัดให้กับผู้เรียนโดยตรง ตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ และไม่เป็นทางการแต่เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง และผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็น คุณธรรม เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งถ่ายทอดไปยัง ผู้เรียนโดยไม่มีการเรียนการสอนโดยตรงแต่เกิดจากการบูรณาการกับกิจกรรม และได้รับอิทธิพล จากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ซึ่งจะปรากฏเป็น พฤติกรรมและนิสัยของผู้เรียนต่อไปในอนาคต

สมบัติ สกุลพรณ์ (2558, น. 198) กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรแฝงว่าเป็น สิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่แล้วในขณะที่ทำหลักสูตรที่วางแผนไว้ไปใช้กับผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม และไม่ได้กำหนดไว้ในเอกสาร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การหรือสถาบัน รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต โดยหลักสูตรแฝงมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน

อัญชลี สารรัตน์ (2562, น. 161) ได้แสดงทัศนะว่าหลักสูตรแฝงว่าเป็นผลลัพธ์ ทางเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยไม่ได้วางแผนไว้

รัตนา ดวงแก้ว (2563) ได้ให้ความหมายหลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum) ว่า หมายถึง หลักสูตรที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้สอนไม่ตั้งใจจะสอนแต่เกิดขึ้นเองระหว่าง ผู้เรียนกับผู้สอน ซึ่งการเรียนรู้นี้อาจเกิดขึ้นในระดับครอบครัว โดยการ มีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ จนกระทั่งผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามประสบการณ์ที่ได้รับจากห้องเรียนหรือ ที่บ้าน

ปีเตอร์ แอล (Peter, 1963, p. 23) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรแฝงว่า หมายถึง ข้อความที่สื่อสารโดยองค์การและการดำเนินการของโรงเรียนนอกเหนือจากข้อความ

สาธารณะที่เป็นทางการเกี่ยวกับพันธกิจของโรงเรียนและแนวทางหลักสูตรของสาขาวิชา ข้อความของหลักสูตรแฝงมักเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรม

สเคลตัน (Skelton, 1997) ได้ให้ความหมายว่าหลักสูตรแฝง เป็นชุดของข้อความที่บอกเป็นนัยโดยปริยายที่เกี่ยวข้องกับความรู้ คุณค่า บรรทัดฐานทางพฤติกรรม และทัศนคติที่ผู้เรียนได้ประสบการณ์โดยตรงและผ่านกระบวนการศึกษา ข้อความเหล่านี้อาจจะมีผลขัดแย้งไม่เป็นไปตามลำดับ และมีความหมายและผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายด้วยตนเอง

โคบานอกลู (Cobanoglu, 2014) ได้สังเคราะห์ความหมายของหลักสูตรแฝงและจำแนกความหมายของหลักสูตรแฝงว่ามีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. เน้นสิ่งที่ไม่ใช่วิชาการ เน้นในด้านการสอนคุณค่าและทักษะนอกจากหลักสูตรที่กำหนดไว้

2. นำไปสู่ทัศนคติทั้งด้านบวกและลบซึ่งมีอิทธิพลต่อแต่ละบุคคล

3. เกิดขึ้นทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจแฝงอย่างน้อยในกลุ่มสาระวิชา

4. ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่ได้รับการยอมรับอย่างชัดเจน

นีฟและโคลเลตต์ (Neve & Collett, 2018) ได้กล่าวว่าหลักสูตรแฝง หมายถึงหลักสูตรไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การเรียนเกิดขึ้นนอกจากการเรียนอย่างเป็นทางการหรือหลักสูตรที่ตั้งใจสอน และมีอำนาจในการสร้างอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของนักศึกษาวิชาแพทย์ อาจให้ผลลัพธ์ในด้านบวกที่เพิ่มขึ้น และอาจสร้างข้อขัดแย้งกับหลักสูตรที่ต้องการสอนโดยตรง

จากความหมายของหลักสูตรแฝงดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรแฝง หมายถึง เนื้อหาและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีลักษณะเป็นนัยแฝงเร้นควบคู่ไปกับหลักสูตรที่เป็นทางการและไม่ควบคู่กับหลักสูตรที่เป็นทางการ เกี่ยวข้องกับความรู้ ค่านิยม บรรทัดฐานทางพฤติกรรม และทัศนคติที่ผู้เรียนได้ประสบการณ์โดยตรงและผ่านกระบวนการศึกษา เกิดจาก โครงสร้าง บรรยากาศทางสังคมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับเพื่อนครูและผู้บริหารทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ทัศนคติทั้งด้านบวกและลบที่มีผลต่อพฤติกรรมของครูใหม่

2.3 มิติของหลักสูตรแฝง

เนื่องจากหลักสูตรแฝงเป็นหลักสูตรที่ไม่เปิดเผย ไม่ได้มุ่งศึกษาโดยตรง มีลักษณะแฝงเร้นเป็นนัย และไม่ใช่วิทางการดังที่ได้กล่าวมา แต่กลับมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้

เนื่องจากเกิดขึ้นในการเรียนรู้ทุกประเภท และด้วยเหตุที่หลักสูตรแผนนั้นส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของผู้เรียน ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและความสุข สไนเดอร์ (Snyder, 1970 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, 2545, น. 21) กล่าวว่าหลักสูตรแผนนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของผู้เรียน สถานศึกษาทุกแห่งทุกระดับการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา จะมีหลักสูตรแผนปรากฏอยู่เสมอ และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของผู้เรียนและผู้สอนมากกว่าหลักสูตรที่เป็นทางการ นอกจากจะต้องทำความเข้าใจความหมายของหลักสูตรแผนเป็นอย่างดีที่จะต้องทำความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรแผน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของหลักสูตรแผนพบว่า มีผู้ได้นำเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรแผนไว้ดังนี้

มามุท (Mahmut, 2003) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแผนจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งรวมถึง พฤติกรรมของครู ทักษะ และความคิด แนวทาง การให้คุณค่า บรรยากาศของโรงเรียน รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่โรงเรียนเป็นผู้สร้างหรือทำให้เกิดขึ้น และกฎระเบียบของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างของการศึกษา และองค์การโรงเรียน

มิติของหลักสูตรมีมิติอยู่สามมิติ ได้แก่

1. ด้านผลลัพธ์ ในด้านผลลัพธ์จะเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม การจัดการ บรรทัดฐาน ทักษะ และทักษะของผู้เรียน
2. ด้านการจัดห้องเรียน ผ่านครูผู้สอนที่ไม่ได้ตั้งใจจะสอนในเรื่องนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในห้องเรียน เช่น บทบาททางเพศ
3. และด้านกระบวนการ ซึ่งแยกออกมาจากหลักสูตรที่ทำให้เห็นผ่านกระบวนการเรียนการสอน การถ่ายทอดเป็นไปอย่างไม่ชัดเจนหรืออย่างไม่จริงจัง

นอกจากผลลัพธ์ทางด้านบวกแล้วผลลัพธ์ด้านลบที่ไม่เป็นที่ปรารถนาของหลักสูตรแผน คือ การเหยียดเพศ เหยียดชาติพันธุ์ และความลำเอียง ซึ่งเน้นในเรื่อง ความไม่เท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ อบาดี (Ebadi, 2013) ได้ทบทวนวรรณกรรมของนักวิจัยชาวอิหร่านในรอบ 20 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ค.ศ. 1991-2012 จำนวน 19 ชิ้น ทั้งที่ตีพิมพ์ในประเทศอิหร่านและต่างประเทศ โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุความสำคัญด้านอิทธิพลที่สำคัญทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรแผนและการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมที่เป็นด้านบวกที่เหมาะสมที่สุดและหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ส่งผลทางด้านลบ พบว่าผลด้านลบของหลักสูตรแผนมีมากกว่าด้านบวก ผ่านมิติโครงสร้างโรงเรียน บรรยากาศทางสังคมของโรงเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการแก้ปัญหาเพื่อป้องกัน

การแทนที่ของโอกาสที่เกิดขึ้นโดยหลักสูตรแฝงกับความท้าทายที่เป็นผลมาจากหลักสูตรแฝงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

องค์ประกอบของหลักสูตรแฝงออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โครงสร้างโรงเรียน ประกอบไปด้วย ระบบราชการ กฎหมาย กฎข้อบังคับ วิธีการและระบบหรือการบริหาร การจัดกลุ่มผู้เรียน โครงสร้างโดยทั่วไปของโรงเรียน ข้อกำหนดในการเลื่อนชั้น การให้คะแนน กฎข้อบังคับด้านวินัย ข้อปฏิบัติในการเช็คชื่อผู้เรียนที่มาเรียน การเคลื่อนย้ายในระหว่างช่วงพัก สิ่งแวดล้อมที่เปิดและปิด การให้รางวัลและการลงโทษ ระบบของสื่อและอุปกรณ์ (ระยะห่าง จำนวน และรูปทรงของห้องเรียน ลักษณะทางกายภาพ การทาสี และการตกแต่งฝาผนัง วิธีการจัดการเรียนการสอน และผลเนื้อหาในหนังสือเรียน ห้องเรียนและตารางสอน)

2. บรรยากาศทางสังคมของโรงเรียน ประกอบไปด้วยบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อที่กำหนด ระบบสังคมของโรงเรียน การควบคุมของฝ่ายบริหาร การควบคุมแบบทางการ การควบคุมรายบุคคลและการควบคุมในเชิงสัญลักษณ์ การปกครองของโรงเรียนที่เป็นระบบรองรับด้านวัฒนธรรม (ความเชื่อและค่านิยม) ระบบย่อยส่วนบุคคล (ความเชื่อและบรรทัดฐานในการตั้งคำถาม ข้อสงสัย และการวิพากษ์วิจารณ์) องค์ประกอบของอำนาจ ประชากรและความกดดันจากเพื่อนและวัฒนธรรมที่ผู้สอนเป็นใหญ่

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน ประกอบไปด้วยการนำเสนอองาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน การที่ครูมีอำนาจเหนือผู้เรียน หรือทัศนคติของครู บรรณารักษ์ เศรษฐกิจของครู ความตระหนักในเรื่องความแตกต่างทางชนชั้น และการปรับตัวด้านวัฒนธรรม รูปแบบปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน (วัจนภาษา ซึ่งหมายถึงภาษาพูดและภาษาเขียน และอวัจนภาษาซึ่งหมายถึงภาษาท่าทาง) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ทักษะที่สัมพันธ์กับงาน การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมในการเผชิญหน้ากับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และฝ่ายบุคคลของโรงเรียน

จากมิติของหลักสูตรแฝงที่ได้กล่าวไปข้างต้นประกอบไปด้วยมิติในด้านผลลัพธ์ บรรยากาศ และกระบวนการ ที่ได้มาจากโครงสร้าง บรรยากาศทางสังคมและปฏิสัมพันธ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรแฝงของ อบาดี (Ebadi) มาใช้ในการศึกษาการเรียนรู้หลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยนำมาใช้ในบริบทของครูและผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษา

2.4 ผลของหลักสูตรแฝงที่มีต่อผู้เรียน

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้กล่าวถึงผลของหลักสูตรแฝงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนต่อผู้เรียนว่า หลักสูตรแฝงทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมและลักษณะนิสัยที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและความสุข

จากงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ปรีชาเสถียร (2559) ได้กล่าวว่าหลักสูตรแฝงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกที่เกิดขึ้น ได้แก่ การรับรู้ที่ส่งผลที่ดีต่อการเรียน การใช้ประโยชน์จากสื่อวัสดุท้องถิ่นทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจต่อท้องถิ่นตน รักท้องถิ่น การที่ครูจำชื่อผู้เรียนได้ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครู ส่วนหลักสูตรแฝงด้านลบเป็นสิ่งที่ผู้เรียนรับรู้และไม่ส่งผลดีกับตัวผู้เรียน ได้แก่ ความรู้สึกกดดัน อับอาย และผิดหวัง เนื่องจากการถามคำถามของครู และการจัดลำดับคะแนน การจัดที่นั่งในห้องเรียนและการใช้คำพูดของครู

จากงานวิจัยของดีเมียร์ (Demir, 2020) ได้วิจัยกับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนรัฐบาลในประเทศตุรกี เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียนผ่านสื่อโซเชียลมีเดียว่ามีหลักสูตรแฝงใดเกิดขึ้นบ้างผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนเรียนรู้กฎข้อบังคับและค่านิยมเรียนรู้เกี่ยวกับครูของตน เรียนรู้เกี่ยวกับการยับยั้งชั่งใจของตนเอง และเพิ่มความมั่นใจในทักษะการสื่อสาร ทั้งนี้เพศและระดับชั้นมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ส่วนการใช้โซเชียลมีเดียต่อวันและจำนวนของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้หลักสูตรแฝงของผู้เรียนผ่านโซเชียลมีเดียค่อนข้างน้อย

ผลการวิจัยของบร็คส์นีโรวาและโนวอทนี (Brucknerova & Novotný, 2017) กล่าวว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการประเมินการอบรมครูใหม่ และหลักสูตรแฝงเกิดขึ้นจากการทำให้สำเร็จที่เฉพาะเจาะจงของสิ่งที่มีอิทธิพลด้านเนื้อหาของการอบรมครูใหม่ การพัฒนาวิชาชีพ บริบทของโรงเรียน และผู้บริหาร

ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลของหลักสูตรแฝงทำให้ผู้ที่ยังไม่รู้มีพฤติกรรม ทักษะ และลักษณะนิสัยทั้งในด้านบวกและลบ ซึ่งเกิดจากการขัดเกลาจากบริบททางสังคม

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมครูใหม่

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน และงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศของนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการอบรมครูใหม่ ดังนี้

3.1 ความหมายของการอบรมครูใหม่

การอบรมพนักงานใหม่หรือการปฐมนิเทศเป็นคำที่เกิดขึ้นในวงการธุรกิจก่อนที่จะภาคการศึกษาจะนำมาใช้ในภายหลัง โดยมีคำเรียกการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกัน ชาวอังกฤษจะใช้คำว่า “Induction” แต่ชาวอเมริกันจะใช้คำว่า “orientation” ถึงแม้ว่าจะใช้แตกต่างกันแต่ทั้งสองคำมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้พนักงานใหม่ เริ่มทำงานใหม่ได้ด้วยความราบรื่น และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัวในสถานที่ทำงานใหม่นั้นเอง (Smalley, 1994, p. 1)

สมิต สัมฤทธิ์ (2012) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานใหม่ ได้รู้เรื่องราวเกี่ยวกับองค์การที่จะเข้ามาดำเนินชีวิตด้วยความสุขและพอใจในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านจิตใจ ให้เกิดความรัก ความผูกพัน ที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา ไว้วางใจในกาทำงานกับองค์การตั้งแต่นั้น

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1991, p. 163) ได้ให้ความหมายของคำว่า การอบรมครูใหม่ว่า หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักและคุ้นเคยกับองค์การ รวมไปถึงทำให้พนักงานใหม่เหล่านั้นมีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกสบายใจในสถานที่ทำงาน

วอง (Wong, 2003, p 43) ได้ให้ความหมายของคำว่า การอบรมใหม่ หมายถึง กระบวนการในการเตรียมการ การสนับสนุน และการธำรงรักษาครูใหม่ไว้ รวมไปถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำเพื่อสนับสนุนครูใหม่และเพื่อส่งเสริมการสอนของพวกเขา การอบรมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการแจ้งบทบาทหน้าที่ พันธกิจ และปรัชญาของโรงเรียนให้กับครูใหม่ พร้อมทั้งปฏิบัติต่อครูใหม่ในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีพตั้งแต่วันแรกของการทำงาน

สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004) ได้ให้ความหมายของการอบรม คือ กิจกรรมที่ออกแบบหลายขั้นตอนเป็นอย่างดีโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานใหม่เป็นที่ยอมรับในองค์การ รวมถึงการให้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จะช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างสบายใจในสถานที่ทำงาน

เมทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010, p.79) ได้นำเสนอว่า การอบรมพนักงานใหม่เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ในงาน เป็นการจัดอบรมให้กับพนักงานใหม่เพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับงานใหม่และนายจ้าง การเพิ่มความร่วมมือของพนักงานใหม่

ของการอบรมพนักงานใหม่ในช่วง 90 วันแรกของการทำงาน จะทำให้พนักงานใหม่มีความสามารถในการทำงานและทำให้พวกเขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การอบรมพนักงานใหม่ที่บริหารจัดการได้ดี จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

จากเอกสารของกรมธิการพนักงานของยุโรป (European Commission Staff Working Document) (European Commission, 2010) ปี ค.ศ. 2010 ได้กล่าวถึงความหมายของการอบรมครูใหม่ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนที่จัดไว้สำหรับครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นวิชาชีพครูหลังจากการเรียนในโปรแกรมการเป็นอยู่ที่เป็นทางการและเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาที่โรงเรียนแรก โดยแบ่งการอบรมครูออกเป็น 2 แบบคือ ระดับทางการ (Formal Induction Programme) และระดับไม่เป็นทางการ (Non-formal Induction)

เอกสารการอบรมหรือปฐมนิเทศในบริบททางการศึกษาส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ครูที่เพิ่งเริ่มต้นวิชาชีพครูซึ่งเป็นการจำกัดแนวคิดในเรื่องนี้มากเกินไป สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker) กล่าวว่า การอบรมครูใหม่หรือการปฐมนิเทศนี้เกี่ยวข้องกับครูทุกคน ทั้งที่มีประสบการณ์ในการสอนแล้วหรือไม่ก็ตาม เขาเหล่านั้นต้องการและสมควรจะได้รับการอบรมที่เหมาะสมเมื่อพวกเขาเริ่มงานในโรงเรียนใหม่ รวมถึงได้รับตำแหน่งใหม่ในโรงเรียนเดียวกัน ต้องการเวลาในการปรับตัวต่อบริบทที่ไม่คุ้นเคยและเป็นกระบวนการสำคัญในการนิยามความเป็นผู้เชี่ยวชาญของตนใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ซึ่งทำได้ด้วยโปรแกรมการอบรมที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสม

จากพจนานุกรม Lexico ออนไลน์ (Lexico, 2021) ได้ให้ความหมายของคำว่า การอบรมครูใหม่ (Induction) หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการของการแนะนำใครบางคนในตำแหน่งหน้าที่ หรือองค์การ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker) ในเรื่องการอบรมครูใหม่ที่เกี่ยวข้องกับครูที่ไม่มีประสบการณ์การเป็นครูและมีประสบการณ์ในการเป็นครูแต่เข้ารับตำแหน่งใหม่ในสถานศึกษาใหม่หรือสถานศึกษาเดิมเพื่อให้พวกเขาปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ให้เกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและเกิดความพึงพอใจจนเป็นที่ยอมรับในองค์กร

3.2 รูปแบบการอบรมครูใหม่

จากการศึกษารูปแบบการอบรมพนักงานใหม่ในองค์กร และครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจากเอกสารภาษาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีผู้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1991, p. 163-164) ได้แบ่งรูปแบบการอบรมครูใหม่ที่ใช้ในโรงเรียนของรัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. โปรแกรมการอบรมครูใหม่ (Orientation programs) เป็นประเภทที่ง่ายที่สุด ในทั้งสามประเภทในการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักสถานศึกษาและชุมชน โปรแกรมนี้เป็นการให้ข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนเพื่อให้ครูใหม่ได้รู้จักและคุ้นเคยกับสถานที่ทำงานใหม่ นอกจากนี้การบอกความคาดหวังของโรงเรียนต่อหน้าที่ของครู ให้การดูแลด้านจิตใจ การ สนับสนุนครูใหม่ในเรื่องสวัสดิภาพส่วนตัวและความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการแจ้งให้ทราบถึง โครงสร้างองค์การ ซึ่งโปรแกรมการอบรมครูใหม่นี้จะใช้ระยะเวลาไม่นานนัก

2. โปรแกรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน (Performance improvement Programs) เป็นการรวมเอาบางลักษณะของโปรแกรมแรกและเพิ่มการหาทางช่วยเหลือครูใหม่ให้ มีความรู้ที่ชัดเจนในเรื่องบรรทัดฐานทางสังคมของโรงเรียน โดยมีจุดประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออก ซึ่งการ ช่วยเหลือนี้มาจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าภาควิชา หรือจากเพื่อนครู อาจอยู่ในรูปของการ สังเกตการสอนที่แยกออกมาจากการประเมินการสอนโดยทั่วไป และการสะท้อนผลการสอนหลัง การสังเกต การสอน โดยครูพี่เลี้ยงเป็นหนึ่งในรูปแบบของโปรแกรมการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วย เช่นกัน โปรแกรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานมักเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงภาคเรียนที่หนึ่งหรือ ตลอดปีการศึกษา

3. โปรแกรมการอบรมเพื่อใบประกาศนียบัตร (Induction for Certification) เป็น ข้อบังคับของรัฐที่กำหนดให้ครูใหม่จะต้องมีสมรรถนะในการสอนที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งจะต้องมีการ วัดและประเมินผลหลังจากการอบรม

เมทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010, p. 278) ได้กล่าวถึง การอบรม พนักงานใหม่หรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ว่า เป็นสิ่งทุกองค์การปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นแผนในการแนะนำงาน เพื่อนร่วมงาน และ องค์การ ให้กับพนักงานใหม่ก่อนดำรง ตำแหน่งในองค์การ ซึ่งการอบรมนี้จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างฝ่ายบุคคล และ หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติ หรือผู้บริหารองค์การ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การตามขนาดของ องค์การ เพื่อไม่ให้เกิดการปฐมนิเทศเป็นเรื่องที่น่าเบื่อและเป็นการเสียเวลา จึงเกิดโปรแกรมการดูแล พนักงาน “on-boarding” ในการปฐมนิเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้พนักงานใหม่ รวมถึงผู้บริหารระดับสูงเริ่มงานใหม่ได้อย่างประสบความสำเร็จ การปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน ได้แก่

1. การสร้างความประทับใจที่ดีต่อองค์การและงานใหม่ให้กับพนักงานใหม่
2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การและงาน

3. เพิ่มการยอมรับระหว่างพนักงานใหม่กับเพื่อนร่วมงาน

4. ยกระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมและเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานใหม่กับ

องค์กร

5. เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานใหม่จะปฏิบัติงานได้อย่างทันทีและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้วการสอนในขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job) จะประกอบไปด้วยคำแนะนำเกี่ยวกับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้าสังคมของพนักงานใหม่และความมุ่งมั่นเริ่มแรกที่มีต่อองค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศมีผลทางด้านบวกต่อการเข้าสังคมของพนักงานใหม่และความมุ่งมั่นต่อองค์กร การเข้าสังคมช่วยเสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติในด้านบวก และเกิดแนวโน้มการคงอยู่ในงานที่สูงขึ้นอันเป็นผลมาจากการปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพ หนึ่งในวิธีการปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพคือ การใช้แหล่งทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ในการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ประวัติองค์กร โครงสร้างองค์กร ผลิตภัณฑ์และบริการ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ก่อนเบื้องต้นและใช้ช่วงเวลาในการปฐมนิเทศตอบคำถามที่พนักงานใหม่อาจมี แทนการนั่งอบรมชี้แจงข้อมูล

ในเอกสารของกรมกิจการพนักงานของยุโรป (European Commission Staff Working Document) (European Commission, 2010, p. 14-20) ปี ค.ศ. 2010 ได้กล่าวถึงความหมายของการอบรมครูใหม่ว่า เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนที่จัดไว้สำหรับครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นวิชาชีพครูหลังจากการเรียนรู้ในโปรแกรมการเป็นอยู่ที่เป็นการและเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาที่โรงเรียนแรก โดยแบ่งการอบรมครูออกเป็น 2 แบบคือ ระดับทางการ (Formal Induction Programme) และระดับไม่เป็นทางการ (Non-formal Induction) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โปรแกรมการอบรมแบบเป็นทางการ (Formal Induction Programme) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นอาชีพครู และเป็นหลักประกันคุณภาพของครูใหม่เหล่านั้นในการได้รับใบอนุญาตการสอนเต็มรูปแบบ การสอนปีแรกถูกมองว่าเป็นการทดลองงาน ตัวอย่างของช่วงทดลองดังกล่าวสามารถพบได้ในประเทศสกอตแลนด์ ในบางกรณีช่วงทดลองดังกล่าวจบลงด้วยการสอบอย่างเป็นทางการที่ผู้เรียนต้องสอบให้ผ่าน ในประเทศที่มีช่วงทดลองดังกล่าวรัฐ (ผ่านกระทรวงหรือหน่วยงานระดับชาติ) จะมีการควบคุมโปรแกรมการอบรมครูที่เข้มข้น

2. โปรแกรมการอบรมแบบไม่เป็นทางการ (Non-formal Induction Programme) การอบรมแบบไม่เป็นทางการนี้ไม่ขึ้นอยู่กับช่วงทดลองงานหรือการได้รับสถานะภาพการเป็นครู โปรแกรมนี้มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนครู ให้เป็นผู้เริ่มต้นการทำงานเป็นหลัก

โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงจากผู้เรียนฝึกหัดครูให้เป็นครูที่มีประสบการณ์ เช่นเดียวกับอบรมครูใหม่
 อย่างเป็นทางการโดยการสนับสนุนนี้สามารถมุ่งเน้นไปที่มิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Eisenschmidt,
 2006)

1. มิติระดับมืออาชีพ

2. มิติทางสังคม

3. มิติส่วนบุคคล

1. มิติระดับมืออาชีพ เน้นเรื่องการสนับสนุนหรือส่งเสริมครูใหม่ในการ
 เพิ่มความมั่นใจในการใช้สมรรถนะที่จำเป็นของครู รวมถึงความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการจัดการ
 เรียนการสอน เป็นขั้นที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างช่วงการเริ่มต้นวิชาชีพครูกับช่วงการพัฒนาวิชาชีพ
 อย่างต่อเนื่อง

2. มิติทางสังคมเน้นเรื่องการสนับสนุนหรือส่งเสริมครูใหม่ให้กลายเป็น
 สมาชิกของชุมชนวิชาชีพของโรงเรียน เข้าใจและยอมรับคุณภาพ บรรทัดฐาน ข้อปฏิบัติและ
 โครงสร้างองค์การที่มีอยู่ในโรงเรียน การเมืองระดับจุลภาคในโรงเรียน ผู้มีอำนาจไม่เป็นทางการ
 และอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในโรงเรียน นอกจากนี้เป็นเรื่องการขัดเกลาทางสังคมแล้ว มิติทาง
 สังคมยังเกี่ยวข้องกับชุมชนวิชาชีพอีกด้วย

3. มิติส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพัฒนาอัตลักษณ์ทาง
 วิชาชีพในฐานะครูซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการกระทำอย่างรอบคอบในการสร้างบรรทัดฐาน
 ส่วนบุคคลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทัศนคติของตนเองต่อการเรียนการสอนและบทบาทใน
 กระบวนการเหล่านี้ การพัฒนาด้านทัศนคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในมิตินี้ ความรู้สึกและการ
 รับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนและความนับถือตนเองของครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

มีระบบในการอบรมครูใหม่ 4 ระบบดังนี้

1. ระบบครูพี่เลี้ยง

2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ

3. ระบบเพื่อนครูทั้งภายในและนอกโรงเรียน

4. ระบบสะท้อนตนเอง

3.3 รูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

การอบรมครูใหม่สิ่งที่จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมครูใหม่ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
 วัฒนธรรมการทำงานสถานศึกษาแห่งใหม่ โดยสถานศึกษานานาชาติแต่ละแห่งจะมีโปรแกรมการ
 อบรมครูใหม่ก่อนเริ่มต้นปีการศึกษา โดยทั่วไปมักจะใช้เวลาหนึ่งสัปดาห์ก่อนเริ่มปีการศึกษา และ

สถานศึกษานานาชาติให้ความสำคัญกับการอบรมครูใหม่เป็นอันดับแรก เพราะการอบรมครูใหม่เป็นการสนับสนุนครูใหม่ให้ปฏิบัติงานได้ทันที และมักจะตามด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีในปีแรกของการทำงาน (Haver, 2021; Wigford, 2014)

ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบและวิธีการในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษาในประเทศไทย และสถานศึกษานานาชาติตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

คุรุสภา ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่โดยเป็นงานการอบรมพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยในมาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547)

ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของ ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) เป็นไปดังนี้

หลักเกณฑ์

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปีโดยให้ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดพร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาคือเป็นรายปีตามแบบที่ส่วนราชการกำหนดและเข้ารับการพัฒนาแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้สามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะและให้ถือว่าการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีการเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

3. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครูและคุณลักษณะที่คาดหวังโดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

3.1 หลักสูตรที่สถาบันครูจัดมารับตามมาตรฐานวิทยฐานะหรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปีในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมงและภายในระยะเวลา 5 ปีต้องมีชั่วโมงการพัฒนาจำนวน 100 ชั่วโมง

หากภายในระยะเวลา 5 ปีมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ 100 ชั่วโมงสามารถนำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปีมานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

ขอบข่ายของหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา รับรองต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ความเป็นครูผู้สอน และคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละวิทยฐานะดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ประกอบด้วย

1. เนื้อหาวิชาที่สอนความสามารถทักษะในรายวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. วิธีสอนถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหากิจกรรมบริบทเป้าหมายการเรียนรู้
ความรู้พื้นฐานการปรับพื้นฐานและอุปสรรคการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. หลักการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
4. หลักสูตรการออกแบบวางแผนการใช้ประเมินและแนวทางการเรียนรู้ ในแต่ละเนื้อหา
5. พื้นฐานการศึกษาหลักการศึกษาศาสตร์การศึกษาคติวิทยาสังคมนโยบายการศึกษาจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการจัดการศึกษาดังแต่ระดับชาติจนถึงระดับหลักสูตร
6. การจัดการศึกษาแบบรวมและการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน
7. ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้
8. การใช้เทคโนโลยีและสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะประกอบด้วย

1. หลักสูตรวิเคราะห์ออกแบบจัดทำและประเมินหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
 - 2.1 การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยเน้นกระบวนการคิดการลงมือปฏิบัติและการสร้างวินัยในตนเอง
 - 2.2 การวางแผนจัดการและประสานงานเพื่อบูรณาการการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2.3 การจัดการเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้

2.4 เนื้อหาสาระในรายวิชาที่สอน

3. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้

จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการแสดงออกอย่าง
สร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้างลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้น
ด้วยคำถามและปัญหาท้าทายการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการแนะแนวการศึกษาและการ
สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนนำผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การใช้สื่อการเรียนรู้เลือกพัฒนาสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
ทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้คิดค้นท้าทายและกระตุ้นความใฝ่รู้แก่
ผู้เรียน

5. การวัดผลและประเมินผลผู้เรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
ทั้งแบบเป็นกลุ่มและรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย กำกับ
ติดตามและนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รวบรวมวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อ
ใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนใช้พัฒนา
และสร้างความรู้จากการวิจัยสู่การปฏิบัติ

7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น เจรจูงใจร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

8. การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทบทวน และสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองสร้าง
ปฏิสัมพันธ์และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมอาชีพเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการ
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

9. ภาษาอังกฤษ เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นครูประกอบด้วย

1. ยึดมั่นผูกพันศรัทธาในวิชาชีพและทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งกาย
วาจาและจิตใจ ดำรงตนให้เป็นทีเคารพศรัทธา และน่าเชื่อถือทั้งในและนอกสถานศึกษา
3. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
4. มีวินัยและการรักษาวินัย

5. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

6. ปฏิบัติตนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2561, น. 272-275) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูประจำการระดับบุคคล ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วงเวลา ดังต่อไปนี้

1. ก่อนเข้าประจำการ เป็นการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ในขณะที่กำลังศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความรู้และทักษะตามที่ครูสภากำหนด สร้างประสบการณ์ให้ได้ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

2. เริ่มต้นเข้าประจำการ เป็นการพัฒนานหลังจากที่ได้รับบรรจุให้เข้าตำแหน่งใหม่ ซึ่งครูใหม่เหล่านี้จะต้องพบกับความท้าทายและความยุ่งยาก ไม่ว่าจะเป็นในด้านการสอนและการควบคุมชั้นเรียน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนการสอน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ หรือการอบรมครูใหม่ ทั้งนี้การปฐมนิเทศครูใหม่นั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ให้นุคลากรใหม่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในที่ปฏิบัติงานใหม่ได้เร็วขึ้น และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

2. ให้นุคลากรใหม่เข้าใจเป้าหมายและนโยบายของค์การ

3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในการทำหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

4. ให้นุคลากรใหม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนและรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงมี

5. กระตุ้นให้นุคลากรใหม่เห็นคุณค่าและความสำคัญในหน้าที่ และเห็นความสำคัญของการอบรมเพื่อความรู้ใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

6. ลดความผิดพลาดและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

7. ปลุกฝังทัศนคติของบุคลากรใหม่ต่องานและเพื่อนร่วมงาน

8. กระตุ้นให้นุคลากรใหม่ตื่นตัวต่องาน กล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ทั้งนี้สิ่งที่ครูใหม่ควรทำเพื่อพัฒนาตนเองในช่วงนี้ ได้แก่ การพัฒนาความคาดหวังที่แท้จริงของตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองตลอดอาชีพอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาครูที่มีประสบการณ์มาเป็นเพื่อนและผู้ให้คำปรึกษาในการทำงาน ให้ความสำคัญกับปีแรกของการสอนเพราะมีการเรียนรู้เกิดขึ้นสม่ำเสมอ และยอมรับความเครียดที่เกิดขึ้น สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน

3. ระหว่างประจำการ เป็นช่วงเวลาที่ยาวนานที่สุดจนกว่าจะลาออกหรือปลดเกษียณ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเท่าเทียม รวมถึงกระตุ้น สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถทำได้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ได้แก่ การสอนงานระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาหรือทางไกล การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ
3. การพัฒนาตนเอง (Self-development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การศึกษาทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามเหตุการณ์สำคัญทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิกฟอร์ด (Wigford, 2014) ได้กล่าวว่าการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจะจัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะมีโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อให้ครูใหม่ได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน ชุมชน และประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ นอกจากนี้โปรแกรมการอบรมครูใหม่ที่ดียังต้องให้ข้อมูลที่สำคัญของโรงเรียน และความคาดหวังเกี่ยวกับนักเรียนกับครูใหม่ แต่ต้องไม่เป็นการยัดเยียดข้อมูลที่มากเกินไป นอกจากนี้จะต้องให้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวออกแบบการเรียนการสอนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นทีม รวมถึงจัดกิจกรรมทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการพาไปทัศนศึกษาทางวัฒนธรรม การพบปะพูดคุยกับผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และสอนภาษาของประเทศที่สถานศึกษานานาชาติตั้งอยู่ เพื่อให้ครูใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของประเทศนั้น ๆ โปรแกรมการอบรมครูใหม่ที่ดีอาจจะใช้เวลา 2-3 สัปดาห์ หรืออาจจะเป็นเวลาหลายเดือน และบางครั้งจะมีการจัดครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่เพื่อช่วยเหลือในด้านหลักสูตร นโยบาย หรือเรื่องการดำเนินชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่

นอกจากนี้ เอซเซดดาเยน (Ezzeddine, 2016) ผู้ให้คำปรึกษาด้านวิชาการของสถานศึกษานานาชาติเอสอีเค การ์ตา (SEK International School Qatar) ประเทศการ์ตา และเป็นผู้ประสานงานหลักสูตรนานาชาติไอบีโปรแกรมฟิวายพี ในระดับประถมศึกษา (Primary Year Program) ได้กล่าวว่าการย้ายงานของครูในสถานศึกษานานาชาติเป็นหนึ่งในความท้าทายของสถานศึกษานานาชาติ เพราะครูใหม่ที่มาพร้อมทีมนั้นจะมาจากประสบการณ์ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และรวมถึงการครูใหม่บางคนมีประสบการณ์สอนและหรือไม่มีประสบการณ์ในการสอนหลักสูตรนานาชาติระบบไอบีมาก่อน ดังนั้นทางสถานศึกษานานาชาติเอสอีเค การ์ตาจึงให้ความสำคัญกับการอบรมครูใหม่โดยได้จัดโปรแกรมการอบรมครูใหม่เป็นระยะเวลา 12 วัน โดยโปรแกรมการอบรมประกอบไปด้วย

1. การเติมเต็มความต้องการเบื้องต้นของครูใหม่ 2 วัน
2. การอบรมครูใหม่ด้วยคำถาม 4 ข้อ คือ เราคือใคร เพื่อแนะนำตัวเอง เราอยู่ที่ไหนและเวลาใด เพื่อให้ครูใหม่ได้รู้จักโรงเรียนและสถานที่โดยรอบโรงเรียน เราจะแสดงความรู้สึกของเราได้อย่างไร เพื่อให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศการ์ตา และคำถามสุดท้ายคือเราจะจัดระเบียบตัวเองได้อย่างไร เพื่อให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียน และข้อมูลเบื้องต้นด้านฝ่ายบุคลากร เป็นเวลา 1 วัน
3. เป็นการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานและการปฏิบัติของหลักสูตรนานาชาติไอบี (Standards and Practices) เป็นเวลาทั้งหมด 9 วัน โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ ได้แก่
 - 3.1 การอบรมที่เกี่ยวกับหลักสูตรนานาชาติไอบี
 - 3.2 การให้เวลาในการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเป็นทีม
 - 3.3 การให้เวลาในการเตรียมห้องเรียนก่อนเปิดเรียน
 - 3.4 การสนับสนุนและอบรมในเรื่องเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศของโรงเรียน

ฮาร์เวอร์ (Haver, 2021) เป็นผู้ประสานงานโปรแกรมเอ็มวายพี และเป็นผู้ออกแบบโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในระดับมัธยมต้น (Middle Year Program) ของสถานศึกษานานาชาติวิทบี (Whitby School) ในรัฐคอนเนตทิคัต ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความสำคัญกับการอบรมครูใหม่ในช่วงแรกของปีการศึกษาว่าเป็นโปรแกรมที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาเป็นความสำคัญเป็นอย่างแรก ประกอบไปด้วยระบบการวางแผน การทำงานร่วมกัน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูใหม่จะต้องเข้าใจ ทั้งนี้ ฮาร์เวอร์ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องให้เกิดบรรยากาศของการไว้วางใจจากครูใหม่ว่า

สถานศึกษาให้บรรยากาศที่ปลอดภัยในการทำงาน ครูใหม่สามารถซักถามข้อสงสัยหรือแสดงความคิดเห็นของตนได้เสมอ นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีประสบการณ์เดียวกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในการอบรมครูใหม่ โดยทั่วไปมักจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูปัจจุบัน เพราะพวกเขาเหล่านั้นจะผ่านประสบการณ์เช่นเดียวกับครูใหม่ รวมถึงการให้ครูใหม่ได้มีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ข้อสงสัย และคำถามที่เกิดขึ้นกับพวกตน เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนกันในการทำงานระหว่างปีการศึกษา

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัญหาทางด้านการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติอยู่ 2 ฉบับ ได้แก่

การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ของ สไตร์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004, p. 47) ในด้านความหมายที่เกิดประโยชน์ต่อทั้งครูใหม่และองค์กร ในงานวิจัยได้กล่าวว่าการอบรมครูใหม่ไม่ได้จัดขึ้นสำหรับครูที่เพิ่งเริ่มวิชาชีพใหม่เท่านั้นแต่ต้องจัดขึ้นเพื่อครูทุกคน รวมถึงครูที่มีประสบการณ์สอนเมื่อต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ รวมถึงการได้รับตำแหน่งใหม่ด้วยเช่นกัน เนื่องจากครูเหล่านั้นต้องการเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ตนไม่คุ้นเคย การจัดอบรมครูใหม่เป็นเรื่องของบริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเกี่ยวข้องกับชุมชนประเทศเจ้าบ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ นอกจากนี้ยังได้นำเสนอว่าโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ควรจะต้องประกอบไปด้วย

1. การเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรโดยการสื่อสารความคาดหวังที่สูงให้กับครูใหม่อย่างสม่ำเสมอ
2. มีความยืดหยุ่นสูงตามความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมและคำนึงความต้องการเวลาในการรับข้อมูลใหม่ของครูใหม่
3. ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูใหม่เป็นผู้ลงมือกระทำ เป็นการเรียนรู้ในเชิงรุกและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อาจใช้กระบวนการกลุ่มเล็ก ๆ การอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. การอธิบายและให้เหตุผลของกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูใหม่กับคนในองค์กรและเพื่อนครู
6. การให้ความรู้ในด้านบริบทของโรงเรียนประเทศเจ้าบ้าน

ฮิกกินส์ (Higgins, 2019) กล่าวว่า การอบรมครูใหม่ควรมุ่งเน้นไปที่การปรับตัวของครูใหม่ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแทนที่จะกล่าวถึงวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้านเพียงอย่างเดียว ต้องมีการใช้พี่เลี้ยงหรือเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษารูปแบบและวิธีการการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สามารถสรุปได้ว่า

รูปแบบในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจะจัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษา ในระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ขึ้นไปจนถึง 1 ปีการศึกษา ทั้งนี้วิธีการในการอบรมจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความรู้

- 1.1 ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล
- 1.2 ในด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติงาน
- 1.3 ในด้านโรงเรียนและชุมชน
- 1.4 ในด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน
- 1.5 ในด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 1.6 ในด้านวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน

2. การทำงานร่วมกันระหว่างครูใหม่ กับครูปัจจุบัน และครูพี่เลี้ยงในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และออกแบบการจัดการเรียนการสอน

3. การบอกความคาดหวังของโรงเรียน นักเรียน
4. การทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ใช้ชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่
5. การให้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวสอน

ทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าครูจะต่อสัญญาหรือไม่ ผู้บริหารควรเบี่ยงเบนทรัพยากรจากการรับสมัครพนักงานไปสู่ความคงทนในงานเพื่อจะเตรียมตัวให้พร้อมต่อการขาดแคลนครูเนื่องจากมีสถานศึกษานานาชาติเกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปรูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ หมายถึง การอบรมที่จัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษาให้กับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ขึ้นไป จนถึง 1 ปีการศึกษา โดยมีหัวข้อ

- 1) ความรู้ ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติงาน โรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน
- 2) การทำงานร่วมกันระหว่างครูใหม่ กับครูปัจจุบันและครูพี่เลี้ยงในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และออกแบบการจัดการเรียนการสอน
- 3) การบอกความคาดหวังของโรงเรียนและความคาดหวังของนักเรียน

- 4) การทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ใช้ชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่
- 5) การใช้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวสอนและจัดห้องเรียน

ตาราง 3 สรุปเนื้อหาสาระของรูปแบบการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

วิกฟอร์ด (Wigford, 2014)	จัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูใหม่ได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน ชุมชน และประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ความคาดหวังเกี่ยวกับนักเรียน ไม่เป็นการยึดเยียดข้อมูลที่มาจนเกินไป ให้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวออกแบบการเรียนการสอนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นทีม รวมถึงจัดกิจกรรมทางสังคม และสอนภาษาของประเทศที่สถานศึกษานานาชาติตั้งอยู่ และการจัดครูพี่เลี้ยง
เอซเซดดาเยน (Ezzeddine, 2016)	เติมเต็มความต้องการเบื้องต้นของครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้รู้จักโรงเรียนและสถานที่โดยรอบโรงเรียน เรียนรู้เกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนและข้อมูลเบื้องต้น และอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานและการปฏิบัติของหลักสูตรนานาชาติไอบี (Standards and Practices)
ฮาร์เวอร์ (Haver, 2021)	โปรแกรมที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา เป็นความสำคัญเป็นอย่างแรก การวางแผน การทำงานร่วมกัน หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เกิดบรรยากาศของการไว้วางใจ สร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีประสบการณ์เดียวกัน และสร้างปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ข้อสงสัย และคำถาม
สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004, p.47)	สื่อสารความคาดหวังที่สูงให้กับครูใหม่อย่างสม่ำเสมอ ยึดหยุ่นตามความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมและคำนึงความต้องการเวลาในการรับข้อมูลใหม่ของครูใหม่ ครูใหม่เป็นผู้ลงมือกระทำ อธิบายและให้เหตุผลของกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูใหม่กับคนในองค์กร และเพื่อนครู และให้ความรู้ในด้านบริบทของโรงเรียนประเทศเจ้าบ้าน

ตาราง 3 (ต่อ)

ฮิกกินส์ (Higgins, 2019)	ความรู้ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติงาน โรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน การทำงานร่วมกันระหว่างครูใหม่ กับครูปัจจุบันและครูพี่เลี้ยงในการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และออกแบบการจัดการเรียนการสอน ความคาดหวังของโรงเรียน นักเรียน ทำกิจกรรมทางสังคม ตั้งอยู่ และให้เวลาครูใหม่ได้เตรียมตัวสอน
-----------------------------	---

4 บทบาทผู้บริหารในการอบรมครูใหม่

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน และงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ของนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร และบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี ดังนี้

4.1 บทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะจึงต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการพัฒนาความสามารถเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีคิด พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และแนวทางการบริหารจัดการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริง (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วยการวางแผนดำเนินงาน เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำ ให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวก ผู้นิเทศ กำกับ ติดตามผลการ ดำเนินงาน สิ่งที่คุณคิดว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ในการสนับสนุนเพื่อการทำงานที่คล่องตัว เข้าร่วมการจัดอบรม และรับข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1991, p 173) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การอบรมครูใหม่ โดยแนะนำว่าผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อช่วยครูใหม่ให้ประสบความสำเร็จในปีแรก ที่ทำงานในสถานศึกษา

1. วางแผนช่วงเวลาในการอบรมครูใหม่ ตลอดปีโดยกำหนดหัวข้อที่เป็นเรื่องที่ครูใหม่กังวล และจัดอบรมในช่วงเวลาที่มีความกังวลเกิดขึ้น

2. จับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ จับคู่จากวิชาที่สอน ครูที่นำมาจับคู่กับครูใหม่ควรมีลักษณะที่เป็นมิตร มีท่าทีในการสนับสนุนครูใหม่ และมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. หากโรงเรียนมีโปรแกรมครูพี่เลี้ยง ควรจัดให้มีการพบกันระหว่างครูใหม่กับครูพี่เลี้ยงเป็นระยะ เพื่อทบทวนประสบการณ์การทำงาน พูดคุยถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

4. หลีกเลี่ยงให้ครูใหม่สอนกลุ่มนักเรียนหรือวิชาที่ไม่มีครูท่านใดปรารถนาที่จะสอน ให้ครูใหม่มีจำนวนคาบสอนที่น้อยกว่าครูท่านอื่น มอบหมายนักเรียนที่ไม่มีปัญหาทางการเรียนให้ครูใหม่

5. แสดงความเอาใจใส่และการตัดสินใจมอบหมายงานพิเศษให้กับครูใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงการทำให้การเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ

6. หากโปรแกรมการอบรมครูใหม่ได้จัดขึ้น ควรจัดให้ครูใหม่ได้อบรมแยกออกมาเป็นการเฉพาะจากครูที่มีประสบการณ์ และควรครูใหม่ได้เข้าอบรมพร้อมกับครูที่มีประสบการณ์ด้วยเช่นกัน

คาร์เวอร์ (Carver, 2003, p. 34-39) ได้กล่าวถึงงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนครูใหม่ในหนังสือ การรักษาครูที่ดี (Keeping Good Teachers) ประกอบไปด้วย

1. การสรรหาการจ้างงาน และการบรรจุครูใหม่ ประกอบไปด้วย การตั้งใจสรรหาพนักงาน การปรับปรุงการสรรหาให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในกระบวนการจ้างงาน จ้างงานในช่วงแรกของการเริ่มฤดูกาลย้ายงานเพื่อให้ครูใหม่ปรับตัวได้เร็ว มอบหมายวิชาและระดับที่สอนตามความสามารถของครูใหม่ มอบหมายงานสอนในชั้นที่เหมาะสมเพื่อให้ครูใหม่ประสบความสำเร็จ กระจายจำนวนผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ปกป้องเวลาของครูใหม่โดยการจำกัดภาระงานอื่นที่นอกเหนือไปจากงานสอน

2. การจัดให้มีการปฐมนิเทศและการสนับสนุนด้านทรัพยากร ประกอบไปด้วย อำนวยความสะดวกในการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และให้การต้อนรับ พาครูใหม่เดินดูทรัพยากรต่างๆ ในสถานศึกษา ให้ความรู้ในเรื่องขั้นตอนและนโยบายของโรงเรียน มอบหมายครูพี่เลี้ยง และจัดหาทรัพยากรและวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นให้กับครูใหม่

3. การจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบไปด้วย การแสดงความคาดหวังต่อครูอย่างชัดเจน ชี้แจงเอกสารของรัฐบาลและเขตเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ปกป้องครูใหม่จากความต้องการการแข่งขันของรัฐบาล และรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เรียบง่าย

4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ประกอบไปด้วย การรักษาการสื่อสารส่วนบุคคลกับครูใหม่ รับทราบผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รักษานโยบายการเปิดประตูต้อนรับทุกคำถามจากครูใหม่ ทำให้ครูใหม่ทราบว่าผู้บริหารจะทำตัวให้เป็นประโยชน์กับครูใหม่อย่างไร

5. การให้ความเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านการประเมินเพื่อพัฒนา ประกอบไปด้วยการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมในโอกาสการพัฒนาวิชาชีพ ให้โอกาสและแรงจูงใจกับครูทุกคนในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้รวมตัวกันและทำงานร่วมกัน ปกป้องเวลาในการวางแผนกับครูใหม่ เยี่ยมชมห้องเรียนของครูใหม่และให้ข้อเสนอแนะ ช่วยครูใหม่กำหนดเป้าหมายที่สมเหตุสมผล ตรวจสอบแผนการสอน ของครูใหม่และให้ข้อเสนอแนะทางด้านกลวิธีในการจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการให้ครูใหม่เข้าไปสังเกตการสอนของครูท่านอื่น และมีส่วนร่วมในการสนทนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพกับครูใหม่อย่างต่อเนื่อง

6. ให้การประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินเพื่อตัดสิน ประกอบไปด้วย อธิบายความคาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติตัวของครูใหม่ในช่วงต้นปีการศึกษา กำหนดการสังเกตห้องเรียนล่วงหน้าและให้เอกสารการประเมินกับครูใหม่ ใช้เกณฑ์การประเมินในการประเมินครูใหม่ แสดงความคิดเห็นในเชิงบวกแต่ต้องเป็นจริง ระลึกเสมอว่าครูใหม่เป็นผู้เพิ่งเริ่มต้นทำงานที่โรงเรียน ช่วยครูใหม่กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้เหมาะสมกับการเรียนรู้และการพัฒนาของพวกเขา สร้างสมดุลระหว่างการสังเกตแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ และประสานกิจกรรมการประเมินกับการปฐมนิเทศและโปรแกรมครูพี่เลี้ยง

7. อำนวยความสะดวกตามบริบทของโรงเรียน ประกอบไปด้วย ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ และเป็นเพื่อนร่วมงานที่ให้คุณค่ากับ การสอบถามแบบไตร่ตรอง การสะท้อนคิด และการกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ช่วยให้ครูท่านอื่นเข้าใจและรับทราบการพัฒนา และความต้องการของครูใหม่ ตั้งความคาดหวังต่อการจัดการเรียนการสอนที่สูงและทำให้ความคาดหวังเหล่านั้นชัดเจน ใช้มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนในการวางแผนโครงสร้างโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004) ได้นำเสนอบทบาททางอ้อมของผู้บริหารในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติไว้ ดังนี้ การให้ความสำคัญกับกระบวนการอบรมครูใหม่ และแสดงความสนใจเอาใจใส่ครูใหม่ การเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่ดีที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนอยากนำไปปฏิบัติ และการให้ครูใหม่ติดต่อกับส่วนตัวได้

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในด้านการอบรมครูใหม่ในด้านการวางแผนดำเนินงานอบรมครูใหม่โดยตรง พินโตและคณะ (Pinto et al., 2012) ได้กล่าวถึงบทบาทโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการอบรมครูใหม่ว่ามีอยู่สามระดับ ดังนี้

ระดับแรกคือด้านองค์การและการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดหาโครงสร้างแหล่งทรัพยากรในการอบรมครูใหม่ จัดสรรเวลาและสถานที่ในการแบ่งปันและการทำงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานนอกโรงเรียน และสร้างความมีส่วนร่วมและเครือข่าย

ระดับที่สองมีอิทธิพลต่อครูที่เลี้ยงผ่านการเลือกครูที่เลี้ยง การควบคุมครูที่เลี้ยง และการจัดการอบรมครูที่เลี้ยง

ระดับที่สามเป็นระดับที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้บริหารกับครูใหม่ เช่น การมีระบบสนับสนุนครูใหม่ที่เป็นระบบ ได้แก่ การสนทนาถึงเป้าหมายของครูใหม่ และความคาดหวัง รับทราบถึงความพยายามของครูใหม่ และปกป้องครูใหม่จากงานที่ยากเกินไป

ไฮยอน และคณะ (Haiyan et al., 2017) และบิลลิงส์ลีย์ และคณะ (Billingsley et al., 2004) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่านอกจากบทบาทโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการอบรมครูใหม่แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาททางอ้อมต่อการอบรมครูใหม่ แม้ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง แต่เป็นบทบาทผ่านการเป็นแบบอย่างค่านิยมและผ่านการสร้างบรรยากาศทางสังคมร่วมซึ่งมีผลต่อกระบวนการและผลของการอบรมครูใหม่

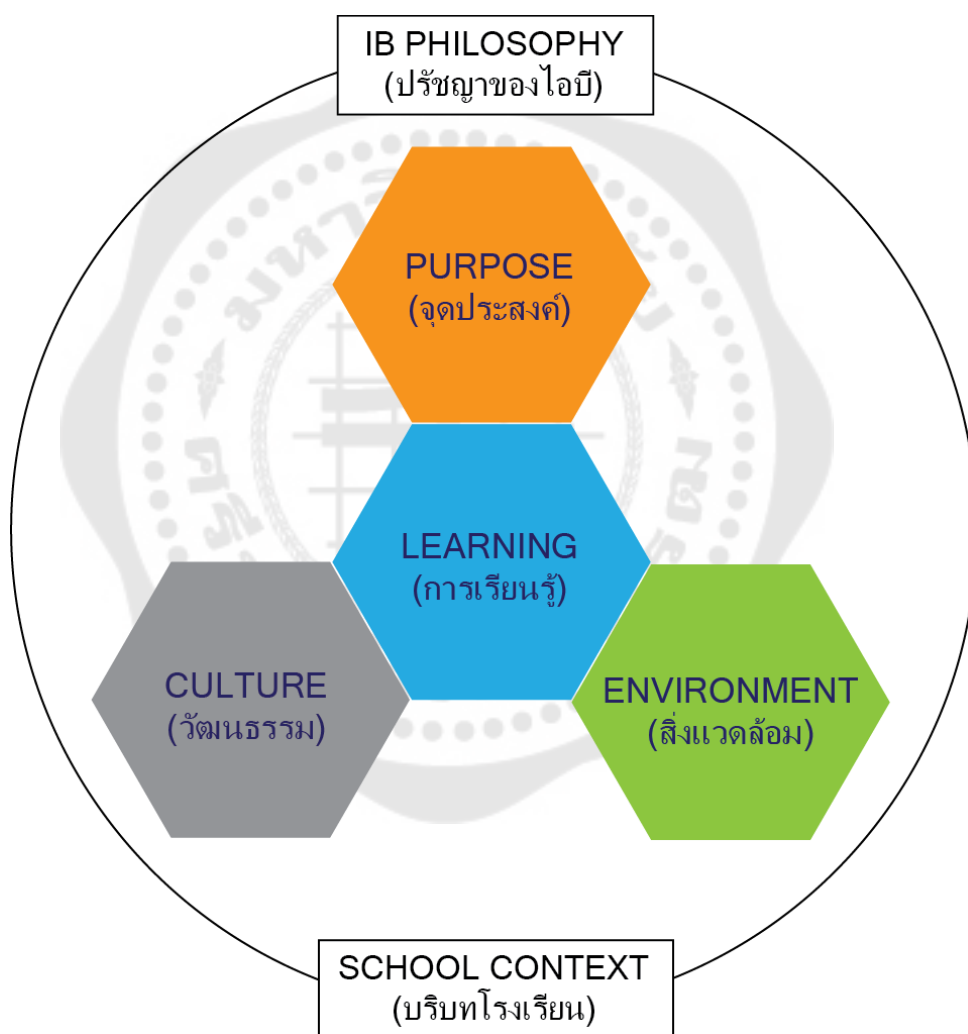
สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อครูใหม่นั้นเกิดขึ้นทั้งในทางตรงผ่านการบริหารงานของผู้บริหารทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล เวลา งบประมาณและสถานที่ รวมทั้งทางอ้อมในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูใหม่

4.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี

องค์การ IB มีมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices) ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นต่อการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโปรแกรมไอบีให้ประสบความสำเร็จ เพื่อการรับรองมาตรฐานจากองค์การในทุก 5 ปี โดยมาตรฐานเป็นหลักการทั่วไปที่เป็นหัวใจสำคัญต่อสถานศึกษานานาชาติไอบี (IB World Schools) ในขณะที่การปฏิบัติเป็นการให้คำนิยามในเชิงปฏิบัติการของมาตรฐานซึ่งรวมไปถึงการนำมาตรฐานไปใช้นั่นเอง แบ่งออกเป็น

4 กรอบใหญ่ซึ่งอยู่ภายใต้ปรัชญาของไอบี (IB philosophy) และบริบทที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียน (school's unique context) ดังต่อไปนี้

1. จุดประสงค์ (Purpose)
2. การเรียนรู้ (Learning)
3. วัฒนธรรม (Culture)
4. สิ่งแวดล้อม (Environment)



ภาพประกอบ 7 แสดงกรอบแนวคิดมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices)

ที่มา: International Baccalaureate Organization. (2020). Programme Standards and Practices

ทั้งนี้ในกรอบที่ 2 เรื่อง การเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรไอบี มีมาตรฐานด้านแนวทางในการสอน (Approaches to teaching) มีข้อปฏิบัติ 5 ข้อที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ดังต่อไปนี้

1. ครูใช้การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การลงมือ และการสะท้อนในสร้างความคิดด้านความอยากรู้ตามธรรมชาติของผู้เรียน
2. ครูเน้นการสอนตามแนวคิดรวบยอดเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางความคิดของผู้เรียน
3. ครูใช้บริบททางสังคมทั้งที่เป็นท้องถิ่นและระดับโลกในการสร้างหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์กับผู้เรียน
4. ครูส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความหมายเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบพลวัตที่เป็นด้านบวก
5. ครูจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้พัฒนา แสวงหา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่ท้าทาย

มาตรฐานด้านแนวทางในการประเมินผล (Approaches to assessment) มีข้อปฏิบัติ 4 ข้อที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนและครูใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และการประเมินผล
2. โรงเรียนใช้วิธีในการประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและผลการเรียนรู้ที่ได้ระบุไว้และวัตถุประสงค์
3. โรงเรียนบริหารการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยุติธรรม ครอบคลุมทุกฝ่าย และโปร่งใส
4. ผู้เรียนใช้โอกาสร่วมในการเรียนรู้ของตนผ่านการประเมินผล

ในส่วนของกรอบที่ 4 เรื่อง สิ่งแวดล้อม ได้แบ่งมาตรฐานออกเป็นด้านผู้นำและการกำกับดูแล (Leadership and Governance) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ 5 ข้อ ได้แก่

1. การทบทวนและปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและแนวทางในการสนับสนุนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของไอบีอย่างเคร่งครัด
2. ผู้ประสานงานหลักสูตรในแต่ละหลักสูตรต้องได้รับการอบรมจากองค์กรไอบี
3. จัดการเวลาในการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหลักสูตรอย่างในระดับกว้าง สมดุลและเชื่อมโยง และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในชุมชน

4. การนำไปใช้ การทบทวนระบบและขั้นตอน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานและความยั่งยืนของโปรแกรม

5. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่หลากหลาย อันเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาโปรแกรม

มาตรฐานด้านการสนับสนุนครู (Teacher support) 2 ข้อ ได้แก่

1. เพื่อให้แน่ใจว่าครูใช้แหล่งทรัพยากรของ IB ที่เป็นปัจจุบันและทบทวนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างสม่ำเสมอ

2. เพื่อแน่ใจว่าผู้นำและครูร่วมมือร่วมใจกันอย่างเหมาะสมและใช้เวลาในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อบอกการปฏิบัติงานของครู จัดสรรเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ให้กับครูผู้สอนเพื่อทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรโปรแกรมไอบีไปใช้

หน้าที่ของครูในระบบ ไอบี ระดับมัธยมต้น ตามโปรแกรมเอ็มวายพี (MYP) ขององค์การ IB ตามมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices) ด้านการเรียนรู้ (Learning) ในเรื่องของการทำให้แน่ใจว่าการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

มาตรฐานด้านการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ครูทำงานร่วมกันในการออกแบบ วางแผน และสอนหลักสูตรไอบีของโรงเรียน โดยครูต้องออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของโปรแกรมและจะต้องเป็นไปตามเอกสารของโปรแกรม ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 2

2. ครูใช้กระบวนการวางแผนการสอนของโปรแกรมเอ็มวายพี (MYP) ในการร่วมกันออกแบบ วางแผน และบันทึกการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบสวนสอบสวนของผู้เรียน

3. ครูจะต้องดำเนินการตามรอบปฏิทินการทบทวนหลักสูตรเอ็มวายพี (MYP) และเป็นไปตามการสื่อสารทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับไอบี

มาตรฐานด้านผู้เรียน ในฐานะที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีพ มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนจะต้องให้โอกาสกับผู้เรียนในด้านหลักสูตรเพื่อสะท้อนการเติบโตและแสดงให้เห็นคุณลักษณะผู้เรียนไอบี 10 ประการ

2. ผู้เรียนและครูมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้โอกาสกับผู้เรียนในการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ผู้เรียนและครูปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ

4. ผู้เรียนและครูยอมรับและตระหนักถึงทรัพยากรทางปัญญาของผู้อื่นเมื่อผลิตผลงานทางวิชาการ ครูมีบทสนทนากับผู้เรียนในเรื่องความสำคัญของการผลิตงานของตนและป็นงานต้นฉบับ

มาตรฐานด้านแนวทางในการสอน (Approaches to teaching) มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ครูใช้การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การลงมือ และการสะท้อนในสร้างความคิดด้านความอยากรู้ตามธรรมชาติของผู้เรียน
2. ครูใช้กลวิธีการสอนแบบสืบสวนสอบสวนและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่เหมาะสมในหลักสูตร
4. ครูอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนค้นหาความสนใจส่วนตัวและความคิดเห็น
5. ครูใช้กลวิธีที่เน้นความเข้าใจด้านแนวคิด
6. ครูวางแผนและอำนวยความสะดวกในการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความเข้าใจแนวคิดด้วยตนเอง
7. ครูให้ตัวอย่างของการเชื่อมโยงระหว่างชุมชนระดับท้องถิ่นกับบริบทระดับโลกในหลักสูตร
8. ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เชื่อมโยงความคิดรวบยอดของตนกับบริบทที่ไม่คุ้นเคย
9. ครูทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าประสบการณ์การเรียนรู้เป็นแบบองค์รวมและมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันกับผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับเอกสารหลักสูตรของโปรแกรม
10. ครูพิจารณาถึงผู้เรียนที่มีลักษณะแตกต่างกันในการออกแบบเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล
11. ครูนำความรู้ที่มีอยู่แล้วของผู้เรียนมาใส่ไว้ในหลักสูตรเพื่อช่วยและเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน
12. ครูใช้ภาระเบี่ยงที่เป็นข้อบังคับของไอบีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
13. ครูสนับสนุนการพัฒนาทางด้านภาษาของผู้เรียนโดยการพิจารณาข้อมูลด้านภาษาของผู้เรียน
14. ครูใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้และการสอน

มาตรฐานด้านแนวทางในการประเมินผล (Approaches to assessment) มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนและครูใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนพัฒนาการเรียน การสอน และการประเมินผล

2. ผู้เรียนและครูใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนผลการเรียนและความคาดหวังที่ระบุไว้ เป็นไปตามปรัชญาและเอกสารการวัดผลประเมินผลของไอบี

3. ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการเรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้ระบุไว้ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เอ็มวายพี (MYP) ปีที่ 1

4. ครูออกแบบและวางแผนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอิงเกณฑ์ประเมินและกระบวนการที่สัมพันธ์กับเอกสารของโปรแกรม

5. ครูจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานของการประเมินผลผู้เรียนเพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสัมพันธ์กับแนวทางของไอบีที่ได้กำหนดไว้

นอกจากนี้ ทางองค์กรไอบีได้นำเสนอ คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. รับทราบและตอบสนองต่อธรรมชาติที่ซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ

2. ทำความเข้าใจว่าแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำของโรงเรียนมีประสิทธิผลเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดโดย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง องค์กร วัฒนธรรม และการสอนที่หลากหลาย ที่ส่งผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชุมชนโรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ตระหนักถึงความจำเป็นในการตอบสนองต่อความซับซ้อน การพึ่งพาอาศัยกัน และความไม่แน่นอน โดยต้องมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ทำตนเป็นผู้เรียนที่มุ่งมั่น เต็มใจที่จะท้าทายสมมติฐานที่ถือไว้ก่อนหน้านี้และสร้างความรู้และความเข้าใจส่วนบุคคลและสถาบัน

5. เป็นแบบอย่างให้กับทุกคนในโรงเรียนและสนับสนุนการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพ

6. มีความคิดไตร่ตรองและมีกลยุทธ์ สามารถนำผู้คนที่มีความนิยม ความเชื่อ และความคาดหวังที่หลากหลาย เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจผ่านการศึกษในการสร้างสิ่งที่ดีกว่าบนโลกใบนี้

7. สามารถระบุกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้อง และปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของสถานศึกษา

8. แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการคิดค้น พัฒนา สื่อสาร ส่งเสริม และ ประเมินผลแนวความคิดและแนวปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อตอบรับในทางที่สร้างสรรค์และเป็นบวก (International Baccalaureate Organization, 2022a)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรไอบี จะต้องมียุทธศาสตร์ ในการดำเนินการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและการปฏิบัติ ที่มีกรอบใหญ่ 4 กรอบ คือ จุดประสงค์ การเรียนรู้ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตามปรัชญาการศึกษาของไอบีและบริบท ของโรงเรียน อีกทั้งต้องกำหนดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในองค์กร

4.3 บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งของการอบรมครูใหม่

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจศึกษาพฤติกรรมในองค์กรที่มี อิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยก่อนหน้านี้ การบริหารการศึกษามักจะใช้ทฤษฎีการบริหารที่เป็นกระบวนการทาง "วิทยาศาสตร์" ในการ กำหนดเป้าหมายทางการศึกษา โดยมักกำหนดวัตถุประสงค์ในแง่พฤติกรรมที่เป็นได้อย่างชัดเจน การเลือกแนวทางทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐมักจะ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงอิทธิพลที่แทบมองไม่เห็น แต่ทรงพลังในด้านวัฒนธรรม และ บรรยากาศขององค์กร ตามที่โอเวนส์ (Owen, 1987 as cited in Wren, 1999) ได้กล่าวไว้ว่าต้อง คำนึงถึงแง่มุมเชิงสัญลักษณ์ของกิจกรรมในโรงเรียน เช่น ประเพณี พิธีกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้คือ "คุณค่าที่ถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งอย่างแท้จริง" ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมใน องค์กรในเชิงของหลักสูตรแห่ง มีผู้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักสูตรแห่งในการอบรม ครูใหม่

บาร์เร็ตและคณะ (Barrett et al., 2009) ได้ศึกษาหลักสูตรแห่งของโปรแกรมการ อบรมครูใหม่ของรัฐออนแทรีโอ โดยใช้การสัมภาษณ์ครูจำนวน 47 คน จากสถาบันการศึกษา จำนวน 8 สถาบัน ผลการสัมภาษณ์พบข้อกังวลที่เป็นหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ ดังต่อไปนี้

1. ใครเป็นผู้เลือกครูพี่เลี้ยง
2. สภาพการทดลองงานของครูใหม่
3. การประเมินผลสมรรถนะของครูใหม่

ครูบางคนตามโครงสร้างของ NTIP (New Teacher Induction Program) อาจฝึกกัน ครูใหม่ในการวิพากษ์ระบบที่ใช้ทำงาน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ในการลดทอนที่ความเป็น ประชาธิปไตย ได้แก่ ความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และความยุติธรรมทางสังคม

พินโตและคณะ (Pinto et al., 2012) ทำงานวิจัยในปี ค.ศ. 2012 เกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารในด้านบทบาทและความสำคัญของความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และ ความเป็นธรรมชาติทางสังคมในการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน ในรัฐออนแทรีโอ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสนใจในการสร้างโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนและโรงเรียนในเขต แต่พวกเขามักจะให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านการดำเนินงาน เช่น การจัดการห้องเรียน และการจัดการเรียนการสอนมากกว่าปัญหาด้านระบบเช่น ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรมชาติทางสังคม เมื่อถามคำถามในเรื่องความเท่าเทียมกันโดยตรง ครูใหญ่พูดถึงการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน ผู้เรียนพิเศษ และการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่เขาไม่สนใจความสามารถของครูใหม่ในการรับมือกับระบบการกวดวิชา ไม่ว่าจะเป็นการเหยียดผิว เหยียดเพศ และชนชั้นทางสังคม การค้นพบแนะนำว่าหากไม่เน้นให้เห็นชัดเจนในเรื่องความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมทางสังคมในเอกสารนโยบายของเขต โปรแกรมการอบรมครูใหม่จะเสี่ยงต่อการรูปแบบการผลิตซ้ำของการเรียนรู้ของครูใหม่ ทั้งนี้โปรแกรมการอบรมครูใหม่ มีลักษณะเป็น Transmission model ซึ่งมีลักษณะของการถ่ายทอดหรือ บอกความรู้และกลวิธีการจัดการเรียนการสอน มากกว่า Transformative model ซึ่งเป็นการทำให้เห็นถึงความยุติธรรมทางสังคมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีลักษณะวิพากษ์ประชาธิปไตย (critical-democratic schooling) เน้นการส่งเสริมความสอดคล้องต่อวัฒนธรรมที่มีอยู่ในโรงเรียน

บร็คเนอวาและโนวอตน์ (Brucknerova & Novotný, 2017) กล่าวว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่ โดยมีบทบาทในการบริหารจัดการของผู้บริหารดังต่อไปนี้

1. ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ผ่านข้อความที่ส่งถึงครูใหม่ ในการอบรมครูใหม่ ว่าเป็นการสนับสนุนการเข้าสู่วิชาชีพและการสร้างเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู กำหนดขอบเขตของการพัฒนาส่วนบุคคลและการสนับสนุนส่วนบุคคล
2. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพ ว่าเป็นการเรียนทางวิชาชีพเป็นทั้งหมดของการทำงานของครู และขึ้นอยู่กับการสะท้อนการปฏิบัติงาน
3. การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ดียอมให้คุณค่าที่ดี ผ่านการทำงานได้ดี และครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริบทด้านคุณค่า

4. การประเมินการอบรมครูใหม่ ผ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ได้แก่ การที่ผู้บริหารทราบว่าเกิดอะไรขึ้นในโรงเรียนและห้องเรียน ผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุนครูใหม่ เช่นเดียวกับการตั้งข้อจำกัด

ตาราง 4 สรุปบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่

บาร์เร็ต และคณะ (Barrett et al., 2009)	เป็นผู้เลือกครูพี่เลี้ยง สภาพการทดลองงานของครูใหม่ การประเมินผล สมรรถนะของครูใหม่
พินโตและคณะ (Pinto et al., 2012)	มีลักษณะเป็น Transmission model ซึ่งมีลักษณะของการถ่ายทอด หรือ บอกความรู้และกลวิธีการจัดการเรียนการสอน มากกว่า Transformative model ซึ่งเป็นการทำให้เห็นถึงความยุติธรรมทาง สังคมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีลักษณะวิพากษ์ ประชาธิปไตย (critical-democratic schooling) เน้นการส่งเสริม ความสอดคล้องต่อวัฒนธรรมที่มีอยู่ในโรงเรียน
บร็คนีโรวาและโนวอทนีย์ (Brucknerova & Novotný, 2017)	ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคม ในโรงเรียน และการประเมินการอบรมครูใหม่

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของบร็คนีโรวาและโนวอทนีย์ (Brucknerova and Novotný) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในด้านบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากบทบาททั้ง 4 ด้านตามแนวคิดของบร็คนีโรวาและโนวอทนีย์ จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 กลุ่ม 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และจัดกลุ่ม ผู้วิจัยพบบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่เพิ่มขึ้นอีกสองบทบาท รวมทั้งหมดเป็น 6 บทบาท ได้แก่ 1) ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

5. การคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน และงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ของนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ดังนี้

5.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานของพนักงานเป็นคำที่เพิ่งเริ่มใช้ในแวดวงธุรกิจในช่วงปลายศตวรรษที่ 1970 และช่วงเริ่มต้นศตวรรษที่ 1980 (Lewis & Sequeira, 2012) จากการศึกษาคำความหมายของการคงอยู่ในงานจากเอกสารภาษาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีผู้ให้ความหมายจำแนกได้เป็นสองกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เกี่ยวข้องความรู้สึก การปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้าง

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบวิชาชีพครูในช่วงเวลาหนึ่งและคิดมุ่งมั่นที่จะทำงานวิชาชีพครูต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนสาขาอาชีพด้วยความสมัครใจของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด

เพ็ญใจ เวชวงค์ (2555) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นมีความต้องการอยู่ในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกและวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งมีความหมายคล้ายกับ อรรถพล องค์ชัยวัฒน์ (อรรถพล องค์ชัยวัฒน์, 2561) ที่ให้ความหมายของ ความต้องการคงอยู่ในงานหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในองค์การเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องให้นานที่สุด

นิตยา วันทยานันท์ (2556, น. 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิดของลูกจ้าง ที่แสดงเจตนาที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์การต่อไปด้วยความตั้งใจ และไม่มีความคิดในการลาออกจากงานที่ทำ

ปกรณ ลิมโยธิน และชาลี ตรีจันทร์ (Pakorn Limyothin & Charlee Trichun, 2012) ได้ให้ความหมายของคำว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เห็นได้จากการให้ความร่วมมือ ความตั้งใจในการทำงาน และการแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการรับฟัง

ความคิดเห็น การมีความยุติธรรม การแจ้งข้อมูลให้ทราบ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้น และที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ไพรซ์ (Price, 1986, p. 546) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า เป็นความน่าจะเป็นโดยประมาณว่าจะคงเป็นสมาชิกขององค์การ

เฮิร์ชและอีเมอร์ริค (Hirsch & Emerick, 2006) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่าเป็นกระบวนการที่ลูกจ้างถูกกระตุ้นให้อยู่ในองค์การในระยะเวลาที่ยาวนานที่สุดหรือจนกว่าจะทำงานสำเร็จลุล่วง

กลุ่มที่สอง เป็นการพยายามของนายจ้างในการจัดการเพื่อรักษานักงาน

มุสสาซึ (Musaaazi, 1982) อธิบายว่า การคงอยู่ในงานเป็นความสามารถของระบบของสถานศึกษาในการเก็บรักษานักงานไว้ในงานและทำให้พวกเขาอยากอยู่ในที่ทำงานต่อการคงอยู่ในงานเป็นแนวความคิดของครูที่คงอยู่ในงานหรือลาออกจากงานที่ทำ ทั้งนี้มีหลายปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการรักษานักงานหรือการรักษาครู ซึ่งอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนที่น่าดึงดูด ความสัมพันธ์ที่ดี โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กร และอื่น ๆ อีกมากมาย

แมคคีโอน (McKeown, 2002) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการที่องค์การจัดการกับพนักงานหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน

โบรเวลล์ (Browell, 2003, p. 5) ระบุว่าคำจำกัดความของการคงอยู่ในงาน คือ การรักษานักงานที่อยากรักษาไว้ไม่เสียไปจากองค์กรไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะกับบริษัทคู่แข่ง เนื่องจากพนักงานหลักที่ดำรงตำแหน่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

วินนา เลน โอลิเวอร์ (Winona Lane Oliver, 2008) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า เป็นความสามารถของนายจ้างในการทำให้ลูกจ้างคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

จากพจนานุกรมเมอร์เรียมเว็บสเตอร์ (Merriam-Webster Dictionary, 2020) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การเก็บรักษาในการไม่ให้พนักงานลาออก หรือบริการพนักงานไม่ให้ลาออก

IGI Global Publisher of Timley Knowledge (Knowledge, 2021) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของครูว่า หมายถึง สัดส่วนของครูในหนึ่งปีผู้ยังคงอยู่ในการสอนและคงอยู่ในงานครูในสถานศึกษาเดิมในปีการศึกษาต่อไป รวมถึงความสามารถในการรักษาครู

ในแต่ละปี และลดอัตราการย้ายออกของครูที่จะทำให้การเรียนรู้ในโรงเรียนมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจางานและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยวัดได้จากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ในด้านการวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน

5.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษา

จากการศึกษาความสำคัญของการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษาจากเอกสารภาษาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีผู้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

อิงเกอร์ซอลล์ (Ingersoll, 2001) ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาการหมุนเวียนของครูในสถานศึกษา ว่าการที่ครูลาออกมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond, 2003) พบว่าคุณภาพของผลการเรียนถูกรบกวนจากอัตราการหมุนเวียนของครูที่สูง และอัตราการลาออกที่สูงเหล่านี้อาจบ่งบอกถึงปัญหาพื้นฐานของสถานศึกษา ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ได้แสดงทัศนะว่าครูที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการเตรียมความพร้อมของครูทั้งในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อทำงานกับนักเรียนที่หลากหลาย (รวมถึงผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนภาษาอังกฤษ) แม้ว่าการสรรหาครูที่เข้มแข็งจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่การจะรักษาครูให้คงอยู่ในสถานศึกษาก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากการลาออกเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่กว่าในภาพรวมของการจัดหาครูมากกว่าการผลิตครูให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจเหตุผลของการลาออกของครูหากพวกเขาต้องการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลในการรักษาครูที่ดีที่สุดไว้

บาร์ชา (Basha, 2014) ได้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบในด้านการหมุนเวียนของครูเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนในการพัฒนาของโรงเรียนในระยะยาว

โอคีและคณะ (Oke et al., 2016) ได้แสดงทัศนะถึงผลเสียของการลาออกของครูในอัตราที่มากมีผลกระทบทางด้านลบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และก่อความมั่งคั่งและ

ความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอน เขาได้แบ่งผลกระทบของการลาออกของครูออกเป็น 2 ด้านได้แก่

1. ผลกระทบทางตรง เกิดขึ้นกับองค์การ ผู้บริโภค และธุรกิจ เนื่องจากได้รับผลกระทบในด้านลบ ไม่ว่าจะเป็นการที่จุดแข็งและจุดอ่อนภายในขององค์การถูกเปิดเผย องค์การต้องเสียเวลาในการรับพนักงานใหม่อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานและการสอนงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้พวกเขาปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ

2. ผลกระทบทางอ้อม เป็นผลการทำงานขององค์การเนื่องจากอาจทำงานไม่ครบตามวงจร นำไปสู่การทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง พนักงานที่ลาออกทำให้งานเกิดการเพิ่มงานให้กับพนักงานคนอื่นในองค์การและนำไปสู่การลาออกของพนักงานที่ได้รับงานเพิ่ม

ดอนเลย์ และคณะ (Donley et al., 2019) ได้กล่าวถึง การสูญเสียครูที่มีประสบการณ์มีผลกระทบเชิงลบต่อผู้เรียน การดูแลครูที่มีประสิทธิผลในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ผู้เรียนจะเป็นไปในเชิงบวกและเท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ แมนคูโซ และคณะ (Mancuso et al., 2010) ได้กล่าวถึงผลกระทบของการสูญเสียครูและผู้บริหารในสถานศึกษานำไปสู่ความสูญเสียความต่อเนื่องของโปรแกรมที่ขัดขวางการทำงานของสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวดเนื่องจากเกิดผลต่อสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสนใจและหาแนวทางในการทำให้อัตราการคงอยู่ในงานของครูสูงขึ้นเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

เมทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010, p. 75-80) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลในการลาออกของพนักงานเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ แต่องค์การสามารถบริหารจัดการเพื่อสร้างการคงอยู่ในงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแต่ละบุคคลที่นายจ้างสามารถควบคุมได้ และเป็นตัวขับเคลื่อน ในการปรับปรุงการคงอยู่ในงานของลูกจ้าง ทั้งนี้โรเบิร์ต แอล เมทิส และจอห์น เอช แจ็กสันได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ (Characteristics of the employer) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะตัดสินใจอยู่หรือไม่อยู่ในองค์การ เนื่องจากองค์การมีวัฒนธรรมและ

ค่านิยมทางบวก อันจะนำไปสู่การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลเกิดความมั่นคงในงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ (Organizational culture and values) หมายถึงแบบแผนและคุณค่า และความเชื่อร่วมกันของพนักงานทุกคนในองค์การ ซึ่งทำให้เกิดความหมายและกฎเกณฑ์ทางพฤติกรรมที่เป็นไปในทางเดียวกัน นายจ้างที่พยายามใช้การสร้างวัฒนธรรมการบอกความจริงแก่ลูกจ้างโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกจ้าง มีผลต่อการเพิ่มการคงอยู่ในงานและรายได้ที่เพิ่มขึ้นขององค์การ

1.2 การบริหารจัดการองค์การและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention) องค์การที่มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และให้ผู้จัดการและพนักงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุผลเป็นการบริหารจัดการองค์การที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างที่ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพและทางสถานภาพการเงิน นอกจากนี้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยังให้ทรัพยากรที่จะเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job security) องค์การใดที่การทำงานมีความต่อเนื่องและมีความมั่นคง มีความเป็นไปได้สูงว่าพวกเขาจะสามารถรักษาสถาบันพนักงานให้คงอยู่ในงาน

2. ด้านลักษณะของงานและการทำงาน (Job design and work) คนมีความชื่นชอบในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นข้อดีขององค์การเนื่องจากองค์การจะมีพนักงานเต็มใจในการทำงานที่ได้ครบทุกตำแหน่งตามสิ่งที่พวกเขาชอบและถนัด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การจัดคนให้เหมาะกับงาน (Job/Person match) การจัดคนให้เหมาะกับงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทายในองค์การ หากบุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะกับงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะลาออก ดังนั้นการคงอยู่ในงานเป็นผลมาจากกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามารับตำแหน่ง หลายองค์การพบว่าอัตราการลาออกที่สูงในช่วงสองสัปดาห์แรกของการทำงานมักเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดคนไม่เหมาะกับงานนั่นเอง นอกจากนี้บรรยากาศความปลอดภัยในที่ทำงานก็เป็นส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยสูง

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน (Time Flexibility) การให้ทางเลือกของการจัดตารางการทำงานที่หลากหลายสามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานได้ และมักเกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนตารางการทำงาน การทำงานร่วมกัน หรือการใช้การติดต่อสื่อสารทางไกล อย่างไรก็ตามควรสื่อสารกันให้ชัดเจนถึงความ

ยืดหยุ่น เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของพนักงาน เช่นเดียวกับจัดตารางการทำงานที่โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่ายจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

2.3 ความยืดหยุ่นของงาน (Work Flexibility) การให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากจะช่วยลดการขาดงานและเพิ่มความผูกพันในองค์กรให้พนักงาน โดยทางองค์กรสามารถจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน สถานดูแลเด็กเล็กหรือผู้สูงอายุให้กับพนักงาน จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

3. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Opportunities) องค์กรที่มีความพยายามในการสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพเป็นหนึ่งในเหตุผลที่พนักงานจะเลือกทำงานกับองค์กร และทำไมจึงเลือกที่จะทำงานในองค์กรต่อ ปัจจัยในด้านโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพจะยิ่งมีความสำคัญมากโดยเฉพาะกับพนักงานที่อายุน้อยกว่า 35 ปี และอยู่ในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิคเพราะอายุน้อยและมีความเป็นไปได้ในการเกิดโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาทางอาชีพผ่านการอบรมและการหาพี่เลี้ยง (Training /Development and Mentoring) องค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น ช่วยออกค่าเล่าเรียนให้พนักงานเมื่อต้องการไปอบรมเพิ่มเติม หรือศึกษาต่อ และให้พนักงานกำหนดวิธีการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร การอบรมพนักงานใหม่ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญ ในการจัดอบรมให้กับพนักงานใหม่เพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับงานใหม่และนายจ้าง การเพิ่มความร่วมมือของพนักงานใหม่ของการอบรมพนักงานใหม่ในช่วง 90 วันแรกของการทำงาน จะทำให้พนักงานใหม่มีความสามารถในการทำงานและทำให้พวกเขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การอบรมพนักงานใหม่ที่บริหารจัดการได้ดี จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงสามารถให้โอกาสในการทำงาน และการพัฒนาทางอาชีพได้ เพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานได้ ซึ่งลักษณะของพี่เลี้ยงจะเป็นแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การเรียนรู้จากพี่เลี้ยงเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

3.2 การวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Career Planning/ Advancement) องค์กรสามารถเพิ่มการคงอยู่ในงานผ่านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นทางการ โดยให้โอกาสพนักงานได้พูดคุยถึงแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพกับหัวหน้า ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความตั้งใจขององค์กรในการสนับสนุนและผลักดัน

ให้พวกเขามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การให้รางวัลเป็นรายบุคคลไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พนักงานจะตอบสนององค์การด้วยการคงอยู่ในงานซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์การในการรับสมัครพนักงาน การอบรมพนักงานใหม่ และการออกจากงาน

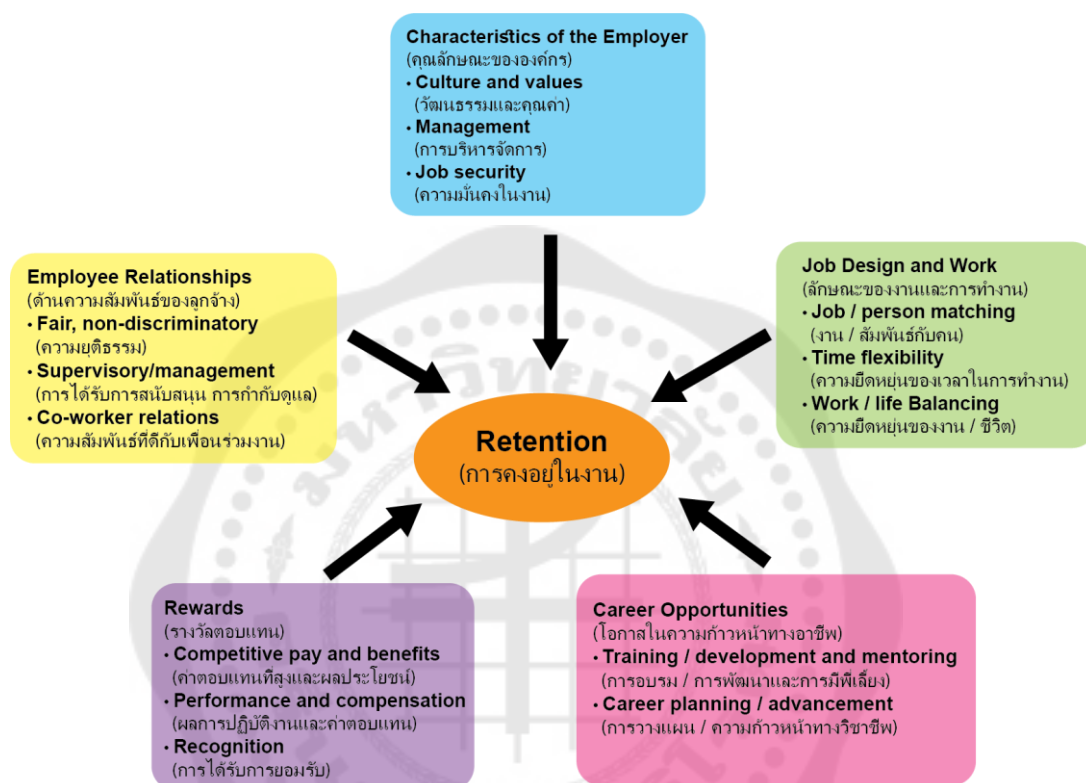
4. ด้านรางวัลตอบแทนที่ได้รับ (Rewards) ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมที่พนักงานจะได้รับจากองค์การอยู่ในรูปแบบ ค่าจ้าง แรงจูงใจ และสวัสดิการ กฎเกณฑ์สำคัญอีกประการหนึ่งในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในงาน คือ ค่าตอบแทนที่แข่งขันได้กับค่าตอบแทนขององค์การอื่น หัวหน้างานบางคนเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน ในขณะที่บางครั้งพนักงานอาจให้เหตุผลในการออกจากงานว่าเขาได้รับเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่าในองค์การอื่น โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

4.1 การแข่งขันในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จะต้องแข่งขันได้ และสัมพันธ์กับความเชื่อของพนักงานในเรื่องความสามารถ ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของตน นอกจากค่าตอบแทนแล้ว องค์การจะต้องจัดหาสวัสดิการให้พนักงาน ไม่ว่าจะเป็น การประกันสุขภาพ ค่าชดเชย วิทยบริการ รับส่ง บริการซ่อมแซมรถยนต์ ที่จอดรถ กาแฟ ร้านอาหาร และตู้เอทีเอ็มในห้องพักพนักงาน ด้วยการให้สวัสดิการที่พิเศษเช่นนี้ จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

4.2 ผลของการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) พนักงานหลายคนคาดหวังว่าเขาจะได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างจากพนักงานคนอื่นอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ องค์การต้องออกแบบระบบการจัดการและกระบวนการประเมินประสิทธิภาพเพื่อให้เชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน ซึ่งจะเสริมสร้างการเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทเอกชนกำลังใช้โปรแกรมการจ่ายเงินแบบผันแปรและสิ่งจูงใจ ได้แก่ โบนัส เงินสด หรือการจ่ายเงินก้อนเพื่อเป็นรางวัลพิเศษตามผลของการปฏิบัติงาน

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การยอมรับพนักงานอยู่ในรูปแบบที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม รูปแบบที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ เช่น การแต่งตั้งให้เป็นพนักงานดีเด่น ประจำเดือน การมอบโล่ ประกาศนียบัตรการมาทำงานทุกวัน ส่วนรางวัลในรูปแบบนามธรรมจะเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น ข้อมูลย้อนกลับของหัวหน้า หรือผู้นิเทศก์ ที่แสดงถึงการยอมรับและไม่อยู่ในรูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

5. ด้านความสัมพันธ์ของลูกจ้าง (Employee Relationships) ประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ ความยุติธรรม การปฏิบัติกรพ้งงานอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับการสนับสนุนการกำกับดูแล และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน



ภาพประกอบ 8 แสดงปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน

ที่มา: Mathis & Jackson. (2010). Human Resource Management

นอกจากในส่วนของภาคธุรกิจแล้ว ในส่วนของการศึกษาดอนเลย์และคณะ (Donley et al., 2019) พบว่า การลาออกของครุณาไปสู่การวิจัยในการระบุกลวิธีต่าง ๆ ที่โรงเรียนสามารถทำได้ในการทำให้ครูคงอยู่ในงาน ซึ่งจะช่วยพัฒนาวิชาชีพและปรับปรุงกระบวนการในการสรรหา การเตรียมการ และการสนับสนุนครูเพื่อให้ครูเหล่านั้นคงอยู่ในงาน จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของครูทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

การศึกษาโดยฮาร์ดแมน (Hardman, 2004) ได้สำรวจวิธีการที่สถานศึกษานานาชาติสามารถรักษาครูของพวกเขา โดยร้อยละ 88.5 ของครูที่มีส่วนร่วมในการศึกษา การวิจัยแสดงให้เห็น

เห็นว่า การพัฒนาริชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่ในงานของสถานศึกษานานาชาติ ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ แรงจูงใจทางการเงิน สภาพแวดล้อม การทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวของครู และความท้าทายที่ฮาร์ดแมนได้นำเสนอในเรื่องระยะเวลาของสัญญายังระบุว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการลาออก โดยทั่วไปแล้วการทำสัญญาครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจะเป็นระยะเวลาสองปีต่อหนึ่งสัญญา ซึ่งฮาร์ดแมนได้กล่าวว่าช่วงเวลาสองปีดังกล่าวไม่เพียงพอต่อการที่จะ “ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง” ของครูใหม่

อดแลนด์และเรซิก้า (Odland & Ruzicka, 2009) ได้สำรวจการหมุนเวียนของครูชาวต่างชาติในสถานศึกษานานาชาติ จากครูในสถานศึกษานานาชาติจำนวน 281 คน เพื่อระบุว่าตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออกจากงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาฉบับแรก จากการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษานี้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางการบริหารของผู้บริหาร ค่าตอบแทนและสถานการณ์ส่วนบุคคล ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าสถานศึกษาผู้สืบทอดคนที่ใช้ผลตอบแทนหรือกำไรเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา

ดอนเลย์และคณะ (Donley et al., 2019) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่จะทำให้ครูคงอยู่ในงานพบว่า การศึกษาจำนวนมากสนับสนุนกลยุทธ์ในการปรับปรุงค่าตอบแทนเพื่อยกระดับวิชาชีพผ่านโครงสร้างเงินเดือนที่แข่งขันได้และเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ สิ่งจูงใจเหล่านั้น ได้แก่

การปลดหนี้เงินกู้และการจ่ายค่าเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมของครู และในบางกรณีอาจมีการให้โบนัสกับครูในวิชาที่มีเนื้อหาหายาก โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้ครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงสิ่งจูงใจทางการเงินเข้ากับผลการดำเนินงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินจะช่วยเพิ่มการคงอยู่ในงานของครูที่มีประสิทธิภาพและกำจัดครูที่ไม่มีประสิทธิภาพออกไปจากองค์กร สถานศึกษาต้องชั่งน้ำหนักระหว่างต้นทุนและขีดความสามารถในการสร้างแรงจูงใจทางการเงินที่เป็นเป้าหมายอย่างยั่งยืนเมื่อวางแผนริเริ่มการชดเชยเป็นจำนวนเงินดังกล่าว แรงจูงใจทางการเงินในช่วงปลายอาชีพสำหรับครูที่มีประสบการณ์สูงและมีประสิทธิภาพ คาดการณ์ว่าจะขยายอาชีพของครูเหล่านี้และอาจเสนอกลยุทธ์ที่ค่อนข้างคุ้มค่าในการรักษาพวกเขาไว้

การเพิ่มโอกาสในการเติบโตในวิชาชีพ โดยการสร้างความเป็นผู้นำและความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการคงอยู่ในงาน เมื่อเชื่อมโยงกับแรงจูงใจทางการเงินในการทำงานในโรงเรียนที่ทำหาย ทั้งนี้มีหลักฐานที่แสดงว่าบันไดอาชีพสามารถรักษา

ครูให้คงอยู่ในงานได้ อย่างไรก็ตามการใช้กลยุทธ์นี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสนับสนุนทางการเงินล่วงหน้าและต่อเนื่อง

การปรับปรุงสภาพการทำงานของครู ผ่านการลงทุนในด้านการเตรียมความพร้อมของครู ผ่านการลงทุนในเรื่องครูพี่เลี้ยง / ครูที่ให้คำปรึกษา ของผู้บริหาร สามารถปรับปรุงการคงอยู่ในงานของครูและอาจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาครูทางการศึกษาพิเศษซึ่งมีอัตราการออกจากงานที่สูง การทำความเข้าใจการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพวกเขาสามารถช่วยให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุง การเพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้อย่างมืออาชีพโดยการจัดหาเวลา และชดเชยเวลาที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยยกระดับวิชาชีพและอาจนำไปสู่การคงอยู่ในงานดีขึ้น การรวมสิ่งจูงใจทางการเงินเข้ากับความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของครู

สำหรับสถานศึกษาที่ขาดแคลนครู หรือขาดทรัพยากรทางการเงิน สามารถเพิ่มจำนวนผู้สมัครได้โดยการใช้โปรแกรมที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมให้ครูเข้าสู่อาชีพและสอนในพื้นที่ขาดแคลนครู หรือในโรงเรียนที่มีความยากจนสูง ทุนการศึกษาที่หลากหลายและโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ อาจดึงดูดผู้สมัครที่มีความหลากหลายได้มากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ช่วยเพิ่มการเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสที่จะได้รับ การคงอยู่ในงานของครูเกิดจากการให้คำปรึกษาและการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนที่มีคุณภาพสูงตลอดทั้งปีได้ พิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพ แม้ว่ากลยุทธ์รักษาจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก กระบวนการระดมทุนที่ยั่งยืนจะต้องรวมเข้าด้วยกันอย่างรอบคอบเพื่อเพิ่มผลกระทบสูงสุด การปรับปรุงกระบวนการจ้างงานและบุคลากร เช่น การหลีกเลี่ยง“ การจ้างงานล่าช้า” และนำการผสมผสานกระบวนการจ้างงานที่มีข้อมูลจำนวนมาก จะช่วยให้สถานศึกษารับสมัครและจ้างครูที่จะมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในบริบทเฉพาะของโรงเรียน การลาออกของครูเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สถานศึกษาสามารถขจัดหรือลดอุปสรรคในการทำงานได้ จะเป็นเพิ่มโอกาสที่ครูจะยังคงอยู่ในวิชาชีพได้ สุดท้ายกลยุทธ์การอบรมครูใหม่และการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพสูงเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันไม่ให้อัตราการหมุนเวียนของครูใหม่จำนวนมาก และการอบรมครูใหม่จะเป็นวิธีที่คุ้มค่าในการเพิ่มการคงอยู่ในงาน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูการศึกษาพิเศษที่เพิ่งเริ่มต้นอาชีพต้องการการอบรมครูใหม่ที่มีคุณภาพสูงเป็นพิเศษ เพื่อให้ครูใหม่เหล่านั้นจัดการกับความเครียดและสภาพการทำงานที่ท้าทาย ที่พวกเขาเผชิญเมื่อเข้าก้าวเข้าสู่อาชีพ

อย่างไรก็ตามปัญหาการคงอยู่ในงานนั้น ไม่มีกลวิธีใดกลวิธีหนึ่งในการขจัดปัญหาได้ แต่สถานศึกษาจะต้องพิจารณาถึงบริบททางสังคมในการระบุว่าจะใช้กลวิธีใดควรเปลี่ยนนโยบายแบบใดในการแก้ปัญหาดังกล่าว

จากแนวคิด The Meso Paradigm ซึ่งเป็นแนวคิดที่บูรณาการปัจจัยระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) ของแฮร์ส รูสโซ่และทอมัส-ฮันส์ (House, Rousseau, & Thomas-Hunt, 1995) ในการอธิบาย ปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมในองค์การ โดยปัจจัยระดับจุลภาค เป็นปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งเป็นระดับที่ต่ำที่สุดขององค์การ การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมจึงเป็นการประยุกต์การศึกษาเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ และนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเอง ส่วนปัจจัยระดับมหภาค เป็นปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งเป็นระดับใหญ่ การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจระบบขององค์การ การทำงานร่วมกันของระบบย่อยอันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

อิงเกอร์ซอลล์ (Ingersoll, 2001) ได้กล่าวถึง สภาพองค์การซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบไปด้วย การรับรู้ในความสามารถของตน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สมรรถนะวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน ความเคารพในวิชาชีพของตน แรงจูงใจของผู้เรียน ระดับของความเป็นอิสระในการทำงานและความรับผิดชอบ โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพในฐานะการเติบโตแห่งตน และความพึงพอใจในงาน

ฮาร์ดแมน (Hardman, 2004) เป็นคนแรกที่สนใจศึกษาปัจจัยที่ครูในสถานศึกษานานาชาติจะคงอยู่ในงาน โดยเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 30 คนในสถานศึกษานานาชาติประเทศอินโดนีเซีย แทนซาเนีย อียิปต์ และอาร์เจนตินา พร้อมกับการสัมภาษณ์ครูจำนวน 5 คนจากสถานศึกษานานาชาติในประเทศบราซิลไอร์แลนด์ โดยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูในสถานศึกษานานาชาติคงอยู่ในงานประกอบด้วย บรรยากาศการทำงานที่มีความสุข เนื่องจากครูรู้สึกถึงการได้รับคำชื่นชมและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ครูรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนที่ดีมาก นอกจากนี้การที่ครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี พร้อมกับมีความรู้สึกร่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายก็เป็นอีกสองปัจจัยที่ทำให้ครูคงอยู่ในงานด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญที่สุด วินน่า เลน โอลิเวอร์ (Winona Lane Oliver, 2008) ได้แสดงทัศนะว่า ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้เกิดการขับเคลื่อนในสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าการคง

อยู่ในงานของครูบางคนจะเป็นผลมาจากการที่ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสัมพันธ์กับนักเรียน งานวิจัยของวินาห์ค้นพบว่าผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครู ครูเชื่อว่าผู้บริหารมีอำนาจโดยตรงต่อการดำเนินการในโรงเรียน แต่ในการดำเนินงานบริหารที่เป็นทางอ้อม และมีผลในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เสริมพลังของครูในการขับเคลื่อนครูให้ไปข้างหน้า ในขณะที่ผู้บริหารถือหางเสียควบคุมอยู่ด้านหลัง ความสามารถที่ครูจะจดจ่ออยู่กับการจัดการเรียนการสอนเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่เป็นระบบ ครูได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นความต้องการภายในของครูซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน พฤติกรรมของผู้บริหารในการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความสนใจกับครูล้วนส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานของตน

อดแลนด์และรูซิก้า (Odland & Ruzicka, 2009) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ครูในสถานศึกษานานาชาติคงอยู่ในงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังต่อไปนี้ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานการณ์ส่วนบุคคลของครู

แมนคูโซ และคณะ (Mancuso et al., 2010) ได้ศึกษาในเรื่องอัตราการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษานานาชาติ Near East South Asia (NESA) โดยศึกษาคุณลักษณะของหัวข้อ 3 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
2. ลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน ในส่วนของสถานศึกษานานาชาติขนาดและที่ตั้งไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน แต่เป็นเรื่องขององค์การแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร
3. สภาพองค์การซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน โดยสภาพขององค์การนี้จะสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและรวมถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวนผู้เรียนในแต่ละห้อง การได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุน และการดูแล การตระหนักว่าครูทุ่มเทในการทำงาน การรบกวนการสอน ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน และการที่ครูมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในโรงเรียน

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของครูในสถานศึกษานานาชาติ สัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน ประกอบไปด้วยการรับรู้ของครูในเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีลักษณะการบริหารแบบภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง และการกระจายภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของอายุ ความพึงพอใจในงาน และ ค่าตอบแทน

ฮิวส์ (Hughes, 2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโดย ตั้งสมมติฐานจากการทบทวนวรรณกรรมว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะของครู (Teacher Characteristics) 2) ลักษณะของโรงเรียน (School Characteristics) 3) ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) และ 4) ความสามารถของครู (Teacher Efficacy) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจกับเงินเดือน สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน โดยครูมีความพึงพอใจมากขึ้นเกือบสองเท่าที่จะอยู่ในการสอน ข้อมูลในการวิจัยบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงองค์การในสามด้าน ได้แก่ ควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือน ลดภาระงานของครู และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการระดับความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

โอเคอีและคณะ (Oke et al., 2016) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของครูและการลาออก สรุปได้ว่าการที่ครูจะคงอยู่ในงานต้องมีการประเมินปัญหาด้านการบริหารจัดการบางอย่างที่ส่งผลต่อการศึกษาศึกษาของครูอย่างละเอียด การศึกษาวรรณกรรมเพิ่มเติม แนะนำว่าผู้จัดการด้านการศึกษา ต้องผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและโปรแกรมพัฒนาครู และการเพิ่มประสิทธิภาพหลักสูตรการอบรมครู สิ่งนี้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับครูที่จะต้องมีความพร้อมสำหรับงานข้างหน้า นอกจากนี้จัดหาค่าตอบแทนที่เพียงพอ ขุดสวัสดิการ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

จากแนวคิดการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลกับการคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ แมนคูโซ และคณะ (Mancuso et al., 2010) เป็นปัจจัยสำคัญและเพิ่มข้อความประกอบที่สัมพันธ์กับ ลักษณะของครู ลักษณะของโรงเรียน และสภาพขององค์การจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น

1. ลักษณะของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และเหตุผลส่วนบุคคล
2. ลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ องค์การแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร วัฒนธรรม ค่านิยม การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน
3. สภาพองค์การ ได้แก่ การเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เงินเดือน และสวัสดิการ จำนวนผู้เรียนในแต่ละห้อง การได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนและการดูแลความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผ่านการวางแผนร่วมความก้าวหน้าร่วมกัน การอบรมครูใหม่ การ

ตระหนักว่าครูทุ่มเทในการทำงาน การรบกวนการสอน ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร การที่ครูมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลมาจากผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานนั้น เกิดจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์การประกอบไปด้วย ลักษณะของโรงเรียน การบริหารงานในองค์กร และปัจจัยภายในซึ่งเป็นผลมาจากตัวครูเอง

5.4 การวัดความตั้งใจของการคงอยู่ในงาน

การวัดระดับความรู้สึกของบุคคล ในด้านความตั้งใจของการคงอยู่ในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการ หลายท่านได้ศึกษาและวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยวัดจากความรู้สึกของบุคคล ได้แก่

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ดัดแปลงแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สร้างโดย ดลฤดี รัตนปิติกุล ตามแนวคิดของ Mc Closkey and Joanne (1990) จำนวน 6 ข้อ มาปรับเหลือ 3 ข้อดังต่อไปนี้

1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด
2. ท่านจะไม่ลาออกจากงานไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้
3. ท่านจะไม่ลาออกจากงานถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ใช่

ตามที่คาดหวังไว้

วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยออกแบบสอบถามเรื่องความคงอยู่ในงานไว้ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด
2. ท่านคิดว่าท่านจะไม่ลาออกไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ก็

ตาม

3. ท่านคิดว่าท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง

4. ท่านคิดว่าท่านจำเป็นต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ตามพันธะ

สัญญา

ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) ได้พัฒนารูปแบบในการทำนายการออกจากงานของพยาบาล ได้นำกล่าวว่าความพึงพอใจในงาน และการผูกพันกับองค์กรเป็น ปัจจัยสำคัญทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น ความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ภาระงาน ความขัดแย้งของบทบาท ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความเป็นอิสระในการทำงาน และกิจของงานในแต่ละวัน นอกจากนี้ยังกล่าวถึง สัญญาณของการไม่คงอยู่ในงาน คือ การขาดงาน ดังนั้นการวัดความคงอยู่ในงาน คือ การวัดความตั้งใจซึ่งวัดจากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

แคทเธอริน (Holland, 1992) ได้ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากการเป็นครูพยาบาล โดยได้ออกแบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ โดยประยุกต์ใช้ข้อความถามของ โมวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์เตอร์ (Mowday Steers & Porter) ในปีค.ศ.1979

ดังต่อไปนี้

1. ฉันมีความตั้งใจที่จะพยายามที่มากกว่าปกติเป็นอย่างมากในการทำงานเพื่อช่วยองค์กรนี้
2. ฉันพูดถึงองค์กรนี้ในด้านดีกับเพื่อนของฉัน
3. ฉันจะยอมรับทำงานเกือบทุกประเภทเพื่อให้ฉันคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป
4. ฉันพบว่าคุณค่าของฉันและคุณค่าขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน
5. ฉันมีความภาคภูมิใจที่จะบอกทุกคนว่าฉันทำงานที่องค์กรนี้
6. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานออกมาได้ดีที่สุด
7. ฉันมีรู้สึกดีใจมากที่ได้เลือกมาทำงานที่องค์กรนี้แทนที่ไปเลือกทำงานที่อื่น
8. ฉันรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร
9. สำหรับฉันองค์กรนี้คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน

โควินและเฮงส์แบร์เกอร์ (Covin & Hengstberger-Sims, 2006) สำนวนการ พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของพยาบาลในมิติที่หลากหลาย กับความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลระดับบัณฑิต เขาได้สำรวจเชิงพรรณนาด้วยคำถามซ้ำ ๆ เพื่อประเมินแนวคิดในตนเองของพยาบาลและการคงอยู่ในงาน การค้นพบชี้ให้เห็นว่ามีมิติต่าง ๆ ของแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของพยาบาลระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงครึ่งหลังของปีที่จบการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับตนเองโดยทั่วไปของพยาบาลเป็นตัวทำนายที่ชัดเจนของการคงอยู่

ของพยาบาลบัณฑิต แบบสอบวัดที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป โดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

1. เป็นความตั้งใจของท่านที่จะคงทำงานนี้ต่อไปในอนาคต
2. ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม
4. แผนการของท่านในช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานในองค์กรนี้นานเท่าที่จะทำได้

จะทำได้

5. ท่านเลือกอาชีพนี้เนื่องจากเป็นความต้องการของตัวท่านเอง
6. ท่านคิดว่าหากท่านทำงานในองค์กรอื่น ท่านคงจะไม่ทุ่มเทในการทำงาน
7. แม้องค์กรใหม่จะให้ผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิด

จะเปลี่ยนงาน

8. ท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง
9. ท่านมีความสบายใจในการทำงานในองค์กรนี้
10. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้
11. ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น
12. ท่านมีแผนการที่จะลาออกจากองค์กรนี้ในเร็ว ๆ นี้
13. ท่านกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อลาออกหรือย้ายที่ทำงาน
14. หากมีทางเลือกท่านจะเลือกประกอบอาชีพอื่น
15. เพราะไม่มีทางเลือกท่านจึงจำใจทำงานในองค์กรนี้ต่อไป
16. เมื่อท่านใช้ทุนกับทางมหาวิทยาลัยหมดแล้วท่านจะมองหางานใหม่

แน่นอน

มาร์ติน ออคเวียร์ (Martin Okwir, 2010) ศึกษาคงอยู่ในงานของครูโดยออกแบบสอบถามในการวัดความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในระดับมัธยมศึกษาประเทศอูกานดา ซึ่งแบบสอบถามของเขาเน้นไปที่ความพร้อมของครูในการลาออกจากงานในโรงเรียน ความไม่ตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนอื่น ความพร้อมในการทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อ และการต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการไม่คิดที่จะสมัครงานใหม่ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความต่อไปนี้

1. ฉันไม่คิดที่จะลาออกจากงาน
2. ฉันไม่เต็มใจรับงานรูปแบบอื่นนอกโรงเรียน
3. ฉันคิดว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมที่จะทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อ
4. ฉันต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในโรงเรียน
5. ฉันไม่สมัครงานอื่นในโรงเรียนอื่น

จากการศึกษาจากแนวคิด ของความหมายของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ และเครื่องมือการวัดการคงอยู่ในงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นความหมายของการคงอยู่ในงานเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

การคงอยู่ในงานของครูใหม่ หมายถึง ความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากงานและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยวัดได้จากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ในด้านการวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจและความต้องการที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคตและในระยะยาว มีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้ต่อไป ไม่มีการคิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ไม่มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษานี้เป็นการผูกมัดตัวเอง มีความสบายใจในการทำงานในสถานศึกษานี้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษานี้ ไม่มีการวางแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษา และมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้เส้นทางเลือกที่ดีถึงแม้ว่ามีทางเลือกอื่น

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและข้อคำถามของโควิน และเฮงส์แบร์เกอร์ (Cowin & Hengstberger-Sims) ไพร์ซและมุลเลอร์ (Price&Mueller) มาร์ติน ออคเวียร์ (Martin Okwir) และวารุณี มลิณทปัญญา นำมาสร้างนิยาม และจัดทำเป็นข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทและการทำงานของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยวัดจากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในด้านความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากงานและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะนำมาตรวัด (Rating Scale) 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด – มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการคงอยู่ในงาน ถึงคะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการคงอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ พบงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ทักษ์ชัย เพชรเกรี่ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษาสภาพและแนวทางสร้างรูปแบบและประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบในการธำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนครู ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและแนวทางในการธำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนมีแนวปฏิบัติที่ดี ในระดับบุคคลมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ ระดับกลุ่มมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนิเทศโดยคณะกรรมการ มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ระดับองค์การมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสะอาดและปลอดภัย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่วนแนวทางในการธำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนพบว่าในระดับบุคคล ได้แก่ การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ และความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ ระดับกลุ่ม ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศโดยคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานสภาพปัจจุบันในระดับองค์การ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการบริหารการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบการธำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการมีส่วนร่วม ความยุติธรรม การกระจายอำนาจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางของการธำรงรักษาบุคลากรครูระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ 4) บทบาทของผู้บริหารทั้งระดับนโยบายและสถานศึกษา ทั้งนี้รูปแบบมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

สมบัติ สกุลพรรณ (2558) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษาที่คำนึงถึงหลักสูตรแผน เนื่องจากมีความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยหลักสูตรแผนเป็นสิ่งที่ไม่ตั้งใจให้เกิดเป็นบทเรียน ที่ไม่ได้เขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร แต่สอนหรือถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้ โดยได้กล่าวถึงหลักสูตรแผนที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ค่านิยม วัฒนธรรมและบรรยากาศ

ในสถานศึกษาทางการพยาบาล รวมถึงตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพื่อนนักศึกษาแพทย์ และพยาบาล บนหอผู้ป่วย บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาล เพราะเป็นหลักสูตร แฝงที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับนักศึกษามากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีความเข้าใจและตระหนักในเรื่อง หลักสูตรแฝง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา และคำนึงถึงเรื่องของหลักสูตรแฝง ตลอดเวลา

จิรารัตน์ ปรีชาเสถียร (2559) ได้ศึกษาปรากฏการณ์และความน่าจะเป็นของการเกิด ปรากฏการณ์ ความคาดหวังของครู และการรับรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวัง ในบริบทการ จัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ แผนการเรียนรู้ การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าความ หลากหลายของปรากฏการณ์มีทั้งหมด 5 ด้านในการเรียนรู้ซึ่งเป็นแบบแผนการปฏิบัติและภาษา สัญลักษณ์ ได้แก่ กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล สื่อ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากร ในด้านการรับรู้ของครูที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ได้แก่ การบอกวัตถุประสงค์ให้กับผู้เรียน ข้อสอบปรนัย การติดตั้งเครื่องปรับอากาศและพัดลมในชั้นเรียน การแต่งกายที่สุภาพ และการใช้ คำว่าครูแทนตัวเอง นอกจากนี้ผู้เรียนส่วนใหญ่มีการรับรู้ตรงตามความคาดหวังของครู เรียง ตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การแจ้งวัตถุประสงค์ การนัดสอนซ่อมเสริม การปรับรูปแบบ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดตารางเรียนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา และการพูดนอกเรื่องเพื่อ ลดความเครียดในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าหลักสูตรแฝงที่เกิดขึ้นมีทั้งหลักสูตรแฝงด้านบวก และด้านลบ

สัจเดว (Sachdej, 2561) ได้นำเสนอปัจจัยการปรับตัวของครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติขนาดเล็กในประเทศไทย เกี่ยวกับการรักษาครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ การศึกษานี้ พยายามที่จะสำรวจการคงอยู่ของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยและปัจจัยด้าน งานและการปรับตัวทางวัฒนธรรมใดที่นำไปสู่ความน่าจะเป็นที่ครูจะคงอยู่ในงาน โดยใช้ Perceived Person Environment Fit Scale (PPEFS) และ Cultural Quotient Scale (CQS) พบว่าการปรับการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวด้านหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและการ สนับสนุนการปฏิบัติทางการศึกษา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ได้แก่ การตั้งค่าเริ่มต้นชีวิตประจำวัน และลักษณะของเมืองเจ้าภาพ ทั้งนี้ครูใหม่ได้ ประสบการณ์เชิงบวกหรือเชิงลบในบริบทของการปรับตัว การผสมผสานระหว่างประสบการณ์เชิง ลบและเชิงบวกในแต่ละประเภทเหล่านี้สามารถเป็นปัจจัยกำหนดของการทำงานที่ประสบ

ความสำเร็จและการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและการรักษาครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สเคลตัน (Skelton, 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักสูตรแฝงในภาพรวม โดยศึกษาตั้งแต่แนวทางที่นิยม เสรีนิยม และวิพากษ์นิยม เน้นการคิดแนวคิดหลังยุคทุนนิยม (postmodernism) ถึงแม้ว่าจะได้รับคำตอบให้เห็นถึงความสำคัญของหลักสูตรแฝง ในปี ค.ศ. 1978 โดย เดวิด ฮาร์เกรฟส์ (David Hargraves) แต่การที่จะให้คนเข้าใจว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแทรกแซงนั้นคืออะไร ซึ่งอาจจะมากกว่าการรู้แค่ว่าบริบททางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อหลักสูตร ข้อที่สองคือ งานวิจัยสมัยใหม่จะสนใจเรื่องหลักสูตรแฝงในแง่ของการปัญหาที่จะทำให้หลักสูตรแฝงเห็นได้อย่างชัดเจนและมองข้ามคุณค่าของหลักสูตรแฝง แต่ยังไม่ได้มองไปถึงการเตรียมความพร้อมผู้เรียนในยุคเปลี่ยนผ่านสหัสวรรษ

เรน (Wren, 1999) ได้ศึกษาเรื่อง โดยศึกษาภาพรวมของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยการสำรวจลักษณะสัญลักษณ์ของหลักสูตรแฝงเพื่อให้ครูและผู้บริหารเข้าใจเรื่องหลักสูตรแฝงในงานวิจัยมีการนำเสนอภาพรวมทางด้านประวัติศาสตร์ความเป็นมาของอิทธิพลของหลักสูตรแฝงต่อกระบวนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีรายการตรวจสอบลักษณะเชิงสัญลักษณ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน บทความวิจัยได้อธิบายถึงว่าหลักสูตรแฝงที่ซ่อนอยู่หรือเป็นนัย ในโรงเรียน รวมถึงแสดงให้เห็นถึงประโยชน์และโทษของหลักสูตรแฝงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

วินน่า เลน โอลิเวอร์ (Winona Lane Oliver, 2008) ได้วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู และแรงจูงใจและความเชื่อมโยงนี้ส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานได้อย่างไร โดยได้พิจารณาถึงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นและสนับสนุนครูในโรงเรียน และตรวจสอบเหตุผลหลักของครูในการคงอยู่ในสถานศึกษา ศึกษาโรงเรียนมัธยมในเมืองสองแห่ง ดำเนินการทั้งการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ มีการสัมภาษณ์รายบุคคลกับอาจารย์ใหญ่สองคน ผู้บริหารคนหนึ่งมีประสบการณ์สองปีและอีกคนมีประสบการณ์เจ็ดปี นอกจากนี้ได้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลกับครูสามคนจากโรงเรียนทั้งสองโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการศึกษาของวิทยาลัยไม่ได้เตรียมครูให้พร้อมอย่างเพียงพอ ในการทำงานร่วมกับนักเรียนและเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ครูต้องการการสนับสนุนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในฐานะนักการศึกษา ข้อมูลการวิจัยเปิดเผยว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเสียงและเป็นแรงผลักดันของโรงเรียนจึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

ของโรงเรียน แม้ว่าครูมีแนวโน้มที่จะอยู่ในโรงเรียนที่พวกเขารู้สึกถึงความเชื่อมโยงกับนักเรียน แต่การศึกษานี้พบว่าผู้บริหารมีส่วนช่วยในการทำให้ครูคงอยู่ในงาน งานวิจัยพบว่าแม้ว่าครูจะเชื่อว่าพวกเขาสามารถควบคุมความเป็นจริงหลาย ๆ ด้านในโรงเรียนได้โดยตรง แต่ผู้บริหารก็ยังคงจัดระเบียบและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของโรงเรียนในลักษณะที่ครอบคลุมโดยอ้อม ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมองไม่เห็นจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ครูมีอำนาจและพัฒนาตนเองไปอยู่แถวหน้า ในขณะที่ผู้บริหารนำทางจากด้านหลัง ความสามารถของครูในการมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถของผู้บริหารในการรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ พร้อมด้วยการสนับสนุนและความต้องการของครูที่ยอมรับ สิ่งเหล่านี้ช่วยตอบสนองความต้องการภายในของครู ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของครู พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของครู ความสนใจในพนักงานและความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นครูล้วนส่งผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในงานของครู

แมนคูโซและคณะ (Mancuso et al., 2010) ได้ศึกษาในเรื่องอัตราการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษานานาชาติ Near East South Asia (NESA) และระบุความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของครูในสถานศึกษานานาชาติ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจากสถานศึกษานานาชาติ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 22 คน ครูในสถานศึกษา Near East South Asia จำนวน 248 คน พบว่า อัตราการลาออกของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 17 จากปี ค.ศ. 2006 ถึงปี ค.ศ. 2009 โดยร้อยละนี้มาจากค่าร้อยละของแต่ละสถานศึกษานานาชาติที่มีอัตราการลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งมีอัตราการลาออกเท่ากับศูนย์ ในขณะที่บางสถานศึกษาอัตราการลาออกของครูมีค่าเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 60 ในด้านความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของครู คือ การรับรู้ของครูในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีลักษณะการบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของอายุ ความพึงพอใจในงาน และค่าตอบแทน

พินโตและคณะ (Pinto et al., 2012) ทำงานวิจัยในปี ค.ศ. 2012 เกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารในด้านบทบาทและความสำคัญของความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และความเป็นธรรมทางสังคมในการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน ในรัฐออนตาริโอ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความสนใจในการสร้างโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนและโรงเรียนในเขต แต่พวกเขามักจะให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านการดำเนินงาน เช่น การจัดการห้องเรียน และการจัดการเรียนการสอนมากกว่าปัญหา

ด้านระบบเช่น ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรมทางสังคม เมื่อถามคำถามในเรื่องความเท่าเทียมกันโดยตรง ผู้บริหารพูดถึงการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษ และการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ผู้บริหารไม่สนใจความสามารถของครูใหม่ในการรับมือกับระบบการกวดวิชา ไม่ว่าจะเป็นการเหยียดผิว เหยียดเพศ และชนชั้นทางสังคม การค้นพบแนะนำว่า หากไม่เน้นให้เห็นชัดเจนในเรื่องความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมทางสังคมในเอกสารนโยบายของเขต โปรแกรมการอบรมครูใหม่จะเสี่ยงต่อการรูปแบบการผลิตซ้ำของการเรียนรู้ของครูใหม่ ทั้งนี้โปรแกรมการอบรมครูใหม่ มีลักษณะเป็น Transmission model ซึ่งมีลักษณะของการถ่ายทอด หรือ บอกความรู้และกลวิธีการจัดการเรียนการสอน มากกว่า Transformative model ซึ่งเป็นการทำให้เห็นถึงความยุติธรรมทางสังคมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีลักษณะวิพากษ์ประชาธิปไตย (critical-democratic schooling) เน้นการส่งเสริมความสอดคล้องต่อวัฒนธรรมที่มีอยู่ในโรงเรียน

ฮิวส์ (Hughes, 2012) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบบล็อกเพื่อกำหนดผลกระทบของลักษณะครู ลักษณะโรงเรียน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพของครูต่อการคงอยู่ในงานของครู โดยใช้แบบสำรวจกับครูจำนวน 782 คน ผลการวิจัยพบว่า 83.50% ของผู้เข้าร่วมวางแผนที่จะสอนจนเกษียณ ระบุว่าจำนวนปีของประสบการณ์การสอน สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (SES) เงินเดือนและภาระงาน ผู้ปกครองและนักเรียน และเทคโนโลยีล้วนมีส่วนสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลบ่งชี้ว่า โรงเรียนสามารถเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของครู โดยควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือน ลดภาระงานของครู และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการมีส่วนร่วมและระดับความร่วมมือของผู้ปกครองและนักเรียน

โคบานอกลู (Cobanoglu, 2014) ได้ศึกษาเรื่องหลักสูตรแฝงโดยให้ความสนใจกับด้านที่ไม่เป็นทางการของโรงเรียนผ่านการสำรวจด้านหลักสูตรแฝง เขาได้สังเคราะห์ความหมายของหลักสูตรแฝงและจำแนกความหมายของหลักสูตรแฝงว่ามีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้ 1) เน้นสิ่งที่ไม่ใช่วิชาการ 2) เน้นในด้านการสอนคุณค่าและทักษะนอกจากหลักสูตรที่กำหนดไว้ นำไปสู่ทัศนคติทั้งด้านบวกและลบซึ่งมีอิทธิพลต่อแต่ละบุคคล 3) เกิดขึ้นทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจแฝงอย่างน้อยในกลุ่มสาระวิชา และ 4) ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่ได้รับการยอมรับอย่างชัดเจน

อัลซุบาอี (Alsubaie, 2015) ได้ศึกษาเรื่องหลักสูตรแฝงและนำเสนอว่ามีปัญหาหลายประการในระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาหลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา หลักสูตรแฝงเป็นหนึ่งในปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรที่เป็นที่ถกเถียงกันในปัจจุบัน ปัญหาหลักสูตรแฝง

มีอยู่มากมายและเป็นผลมาจากสมมติฐานและความคาดหวังที่ไม่ได้รับการสื่อสาร จัดตั้ง หรือถ่ายทอดอย่างเป็นทางการภายในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นการตระหนักถึงปัญหาหลักสูตรแฝงจึงกลายเป็นข้อพิจารณาซึ่งมีผลในเชิงลบและเชิงบวก

ไวเดอร์ (Wider, 2016) ได้ศึกษาผลกระทบของโปรแกรมครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนมัธยมในเมืองในรัฐทางภาคใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากประสบปัญหาการลาออกของครูเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าจะมีการใช้การอบรมครูใหม่และโปรแกรมครูพี่เลี้ยง งานวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูใหม่ต่อโปรแกรมครูพี่เลี้ยงว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานหรือไม่ ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นครูจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมครูพี่เลี้ยงไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่าการมีครูพี่เลี้ยงส่งผลทางด้านบวกต่อความต้องการทางวิชาชีพและความต้องการทางอารมณ์ส่วนตัว ผลการวิจัยแนะนำว่าโปรแกรมการอบรมครูใหม่ไม่จำเป็นจะต้องมีเนื้อหาที่ครอบคลุมหลากหลาย แต่จำเป็นที่จะต้องออกแบบมาอย่างดี

วอร์เรน ฮันเตอร์ (Warren Hunter, 2016) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินการอบรมครูใหม่ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ กับครูใหม่ที่เพิ่งมีอายุการทำงานในโรงเรียนเป็นเวลา 2 ปี จำนวน 8 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การประเมินโปรแกรมการอบรมครูใหม่เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการอบรมครูใหม่ที่ใช้เวลาสองปีกับความรู้สึกของครูถึงการสนับสนุน ความพอใจและประสิทธิภาพในตนเอง ผลการวิจัยพบว่าครูใหม่รู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุน ความพึงพอใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในครูที่สูงขึ้นในทางกลับกันการวิจัยแสดงให้เห็นว่าถ้าครูอยู่ที่โรงเรียน พวกเขามีแนวโน้มที่จะปรับปรุงการสอนของพวกเขาและส่งผลดีต่อผลงานของนักเรียน ครูใหม่ได้รับการสนับสนุนผ่านโปรแกรมการอบรมครูใหม่ในระดับที่น่าพึงพอใจ และการทำให้เกิดความตระหนักในความสามารถของครูส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกที่น้อยลง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าถ้าครูคงอยู่ในงานจะมีการพัฒนาทางการเรียนการสอนและส่งผลในด้านบวกกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป้าหมายของงานวิจัยคือเพื่อระบุด้านที่ทำการอบรมครูใหม่ที่เพิ่มผลการรับรู้ในด้านบวก และค้นหาแนวทางปรับปรุงการพัฒนาการอบรมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ผลกระทบที่โปรแกรมการอบรมครูใหม่มีต่อระดับนั้นแตกต่างกัน มีการระบุกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการไม่ชักนำจำนวนหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับการสนับสนุน ความพึงพอใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในครูที่สูงขึ้นของครู

บร็คส์นีโรวาและปีเตอร์ โนวอทนี (Brucknerova & Novotný, 2017) ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกรณีศึกษาสองกรณีศึกษาของผู้บริหารที่มีแนวคิดความเป็นผู้นำและการบริหาร

หลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกันในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศสาธารณรัฐเช็ก พบว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการประเมินการอบรมครูใหม่ และหลักสูตรแฝงเกิดขึ้นจากการทำให้สำเร็จที่เฉพาะเจาะจงของสิ่งที่มีอิทธิพลด้านเนื้อหาของการอบรมครูใหม่ การพัฒนาวิชาชีพ บริบทของโรงเรียน และผู้บริหาร

รอนเฟลด์ท์และแมคควีน (Ronfeldt & McQueen, 2017) ได้ศึกษาในเรื่องการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกันมีส่วนในการสนับสนุนการทำนายผลเรื่องของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ปีแรก ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมครูใหม่ในปีแรกทำนายผลว่ามีจำนวนครูย้ายที่ทำงานและทำให้การลาออกลดน้อยลง งานวิจัยมีข้อแนะนำว่าการใช้การอบรมครูใหม่ลดการลาออกของครูเป็นนโยบายที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้กลวิธีในการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อครูและโรงเรียนที่แตกต่างกัน

สเปอร์และคณะ (Sparr, Knipfer, & Willems, 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเรียนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน ซึ่งศึกษาการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ (feedback-seeking) และการสะท้อนตนเอง (reflection) ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในการเชื่อมโยงกับการอบรมที่เป็นทางการ และการศึกษาว่าผู้เรียนถ่ายทอดความรู้และขยายความรู้จากการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการไปสู่การเรียนรู้ที่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี โดยขั้นตอนแรกเชิงคุณภาพเป็นการสำรวจภาคสนามเพื่อหาสิ่งกระตุ้น ลักษณะสำคัญ และผลลัพธ์ของการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเอง จากผู้ให้ข้อมูล 15 คน ขั้นตอนที่สองเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามต่อมาเป็นการทำนายผลที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงของการอบรม จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน ผลการวิจัยพบว่า การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองมีผลต่อการเชื่อมโยงในการอบรม และการเชื่อมโยงมีค่าสูงที่สุดเนื่องมาจากการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองสูง การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการซึ่งก็คือการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่เป็นทางการในการอบรม

โอรอนและบลาสโก (Oron & Blasco, 2018) ได้ศึกษาในเรื่อง หลักสูตรแฝงในระดับอุดมศึกษา นักวิชาการหลายคนได้แย้งว่าควรจัดความเป็นหลักสูตรแฝงโดยการทำให้หลักสูตรแฝงมีความชัดเจนในการศึกษาโดยทั่วไปและเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ปัญหาของหลักสูตรแฝงยังไม่ได้รับการแก้ไขโดยการเปลี่ยนจากการศึกษาที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางไปสู่รูปแบบ

การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งใช้ประสบการณ์ของนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ ในบทความนี้ได้ค้นหาคำตอบโดยการทบทวนวรรณกรรมจากนักปรัชญาด้านการศึกษาหลายคน (ดิอัสโคทิลเบอร์ก ไวท์เฮด ปีเตอร์ส และโนลส์) เพื่อเสนอว่าหลักสูตรแฝงสามารถระบุและทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เมื่อครูรับรู้และใช้ชีวิตการสอนของตนเป็นปัญหาส่วนตัวไม่ใช่เป็นเพียงด้านเทคนิค และประสบการณ์ของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้เป็นการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคล แต่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับครู งานวิจัยนี้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องวิธีที่สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แม้จะมีความท้าทายในปัจจุบัน ในการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

เกเบรียล คาลาโดและคณะ (Corado et al., 2019) ได้วิจัยโดยมุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของนักการศึกษาและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากหลักสูตรแฝงที่ซ่อนอยู่ในชั้นเรียนของตน เพื่อปรับปรุงวัฒนธรรมในห้องเรียน ความสัมพันธ์กับนักเรียน และประสิทธิภาพของการสอน หลักสูตรแฝงที่ซ่อนอยู่ คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังที่นักการศึกษาสื่อสารทั้งโดยชัดแจ้งและโดยปริยายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนโรงเรียน ใช้แบบสำรวจนักการศึกษาจำนวน 5 โรงเรียนในลอนดอน (สหราชอาณาจักร) เพื่อสำรวจความเข้าใจของพวกเขาในเรื่องหลักสูตรแฝง และสัมภาษณ์ครูโดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อเจาะลึกเกี่ยวกับวิธีการที่พวกเขาใช้หลักสูตรแฝง และทำบันทึกการสังเกตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและการสื่อสารของครูในโรงเรียนในกรุงลอนดอนเป็นระยะเวลาสามเดือน งานวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ นักการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแฝงและใช้หลักสูตรแฝงในการปรับปรุงห้องเรียนของพวกเขา ผ่านภาษากาย น้ำเสียง การเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ห้องเรียน พวกเขากำหนดและคงไว้ซึ่งความคาดหวังและบรรทัดฐาน และไตร่ตรองถึงการสอนของพวกเขา นอกจากนี้วิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนนำพันธกิจและจริยธรรมมาสู่การใช้ในชีวิตประจำวัน สรุปว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแถลงการณ์เกี่ยวกับค่านิยมที่เปิดเผยต่อสาธารณะเหล่านี้ผ่านการกระทำทั้งโดยชัดแจ้งและโดยปริยาย

ดีเมียร์ (Demir, 2020) ได้วิจัยกับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนรัฐบาลในประเทศตุรกี มุ่งศึกษาตรวจสอบทัศนคติของนักเรียนต่อผลการเรียนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูนักเรียนบนโลกโซเชียลในบริบทของหลักสูตรแฝง ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากนักเรียนในประเทศตุรกีจำนวน 2,046 คน เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียนผ่านโซเชียลมีเดียว่ามีหลักสูตรแฝงใดเกิดขึ้นบ้าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนเรียนรู้กฎข้อบังคับและค่านิยม เรียนรู้เกี่ยวกับครูของตน เรียนรู้เกี่ยวกับการยับยั้งตนเอง และเพิ่มความมั่นใจใน

ทักษะการสื่อสาร ทั้งนี้เพศและระดับชั้นมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ส่วนการใช้สื่อโซเชียลต่อวันและจำนวนของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้หลักสูตรแฝงของผู้เรียนผ่านสื่อโซเชียลค่อนข้างน้อย

สมอลล์ (Small, 2020, p. 16) ได้ศึกษาในเรื่องการทำให้เข้าใจผิดด้านการศึกษาที่เท่าเทียมกันระหว่างนักเรียนผิวสีและผิวขาวในโรงเรียนของรัฐทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา นักเรียนที่เป็นชนกลุ่มน้อยในโรงเรียนของรัฐ ประสบความล้มเหลวเนื่องจากการขาดแคลนหลักสูตรที่แตกต่างกัน ระหว่างหลักสูตรในโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ใกล้เคียงของชนกลุ่มน้อยและหลักสูตรในโรงเรียนของรัฐที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่ร่ำรวย งานวิจัยได้เปรียบเทียบหลักสูตรแฝงที่ซ่อนอยู่ในหลักสูตรทางการและไม่เป็นทางการของหลักสูตรทั้งสองหลักสูตรดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่าแม้ว่าการแบ่งแยกจะเกิดขึ้นจากความไม่ตั้งใจของนักการศึกษาบางคน ชนชั้นทางสังคมและความไม่เท่าเทียมกันมีความสำคัญเหนือกว่าในการเข้าถึงระบบการศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่มีคุณภาพ

เบง ฮอว์ด ซี (See et al., 2020) ได้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวนทั้งหมด 120 ชิ้น ในเรื่องการรับรู้และการคงอยู่ในงาน จากงานวิจัยจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 13 แห่ง นักวิชาการ Google/Google และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ผลของการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดกำลังใจในการสอนแต่ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ครูคงอยู่ในงาน การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) และการสนับสนุนอาชีพในช่วงต้นอาจเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มในทำให้ครูคงอยู่ในวิชาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่สอดคล้องกับเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาพบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

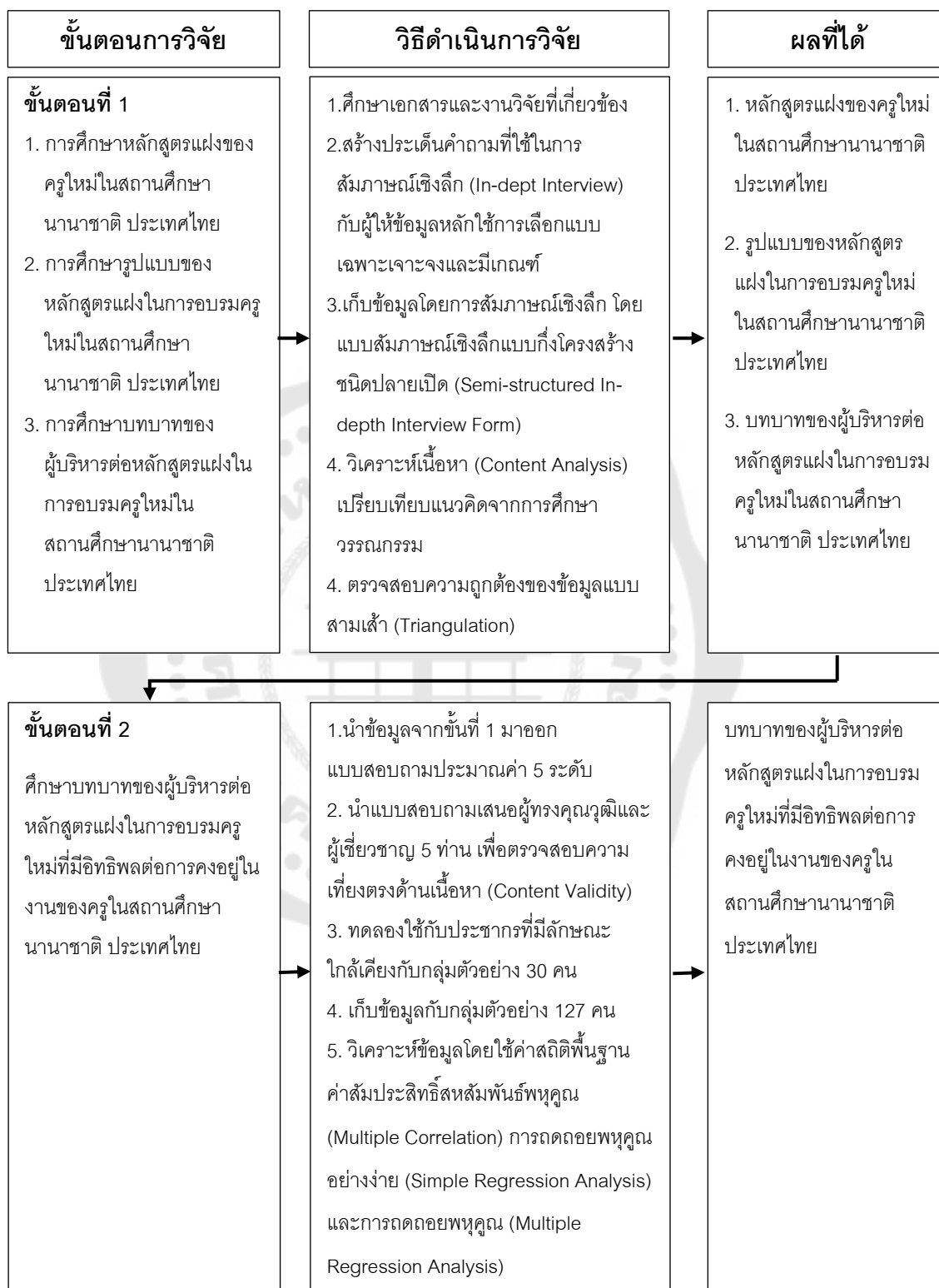
การวิจัยบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ (Mixed Methods Approach: Qualitative and Quantitative Research Design) แบบแผนลำดับขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

โดยแสดงขั้นตอนการวิจัยดังภาพประกอบ 9

ขั้นตอนการวิจัย



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝง รูปแบบของหลักสูตรแฝง ในการอบรมครูใหม่ และ บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติในประเทศไทย และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักสูตรแฝง รูปแบบ ของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่

1.2 สร้างประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับ ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ ผู้ประสานงานระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ มีการนำ ข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบในเบื้องต้นมาเป็นประเด็นคำถาม จากนั้นนำไปสังเคราะห์และนำมา วิเคราะห์ สรุปรวมกับการทบทวนวรรณกรรม ที่เป็นตัวแปรที่ศึกษาเป็นหลักสูตรแฝงของครูใหม่ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติในประเทศไทย และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ที่ได้จาก การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มบุคคลตรวจสอบเพื่อ ยืนยันความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และความเที่ยงตรงของผลการศึกษา ใน ประเด็นรายละเอียดที่สำคัญและมีเนื้อหาครอบคลุม อีกทั้งทราบข้อมูลในเชิงลึกที่มีรายละเอียดใน การนำมาวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Analytical Induction) (สุภาวศ์ จันทวานิช, 2552)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยขั้นที่ 1

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงหลักสูตรแฝงของครูใหม่ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติในประเทศไทย และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ใน สถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่มซึ่ง เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เพื่อให้ได้มุมมองในเรื่องที่ศึกษาอย่างหลากหลายในฐานะที่ เป็นหลักฐานในการสร้างธีม (Theme) และการตรวจสอบสามเส้า ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรง ให้กับงานวิจัย (Creswell, 2005, p. 250) โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ (Criteria Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบีที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน

2. ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรไอบี (International baccalaureate) จำนวน 7 คน

3. ครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี จำนวน 7 คน

โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 50-60 นาที (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทน์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559) ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้น (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, 233)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้ทราบหรือแสดงนัยให้ทราบถึงข้อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งสำหรับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักสูตรแห่ง รูปแบบของหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่

2. วิเคราะห์จากงานวิจัย ของ ราฮิเมน โคบานอกลู (Rahimen Cobanoglu) ในเรื่องลักษณะสำคัญของหลักสูตรแห่ง เซเยด ฮุสเซน อบาดี (Seyed Hossein Ebadi) ในเรื่ององค์ประกอบของหลักสูตรแห่ง และคาร์ลา บร็คส์นีโรวา และปีเตอร์ โนวอทนี (Karla Brucknerova and Petr Novotny) เรื่องบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการในแต่ละประเด็นที่ศึกษา

3. นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่จากงานวิจัยมาร่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ ทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการคำถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยสร้างตาราง 3 คอลัมน์ เพื่อช่วยในการออกแบบเครื่องมือโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นรายชื่อในคอลัมน์แรก วัตถุประสงค์การวิจัยที่

สอดคล้องกับคำถามแต่ละข้อในคอลัมน์สอง และใส่รายการข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์รายข้อในคอลัมน์สาม (ชาย โพธิ์สิตา, 2562, น.172)

4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ ผู้ประสานงานระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และนำเสนอประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ที่ครบถ้วน

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยขั้นที่ 1

นำร่างประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2.1 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เพื่อนัดเวลาและสถานที่สัมภาษณ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน

2.1.2 กลุ่มผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์การไอบี (International baccalaureate) จำนวน 7 คน

2.1.3 ครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี จำนวน 7 คน

2.2 ผู้วิจัยยืนยันกำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.3 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี จำนวน 7 คน ดังรายนามในภาคผนวก ง

2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการบันทึกเสียงผ่านโปรแกรม Zoom และ Google Meets

โดยปฏิบัติตามประกาศของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 26) ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 อย่างเคร่งครัด ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คน เนื่องจากข้อมูลอ้อมตัว ซึ่งในงานวิจัยเชิงคุณภาพข้อมูลจะอ้อมตัวจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9-17 คน (Hennink & Kaiser, 2021)

2.5 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แล้วนำมาวิเคราะห์ แยกแยะและจับประเด็น เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 1

การจัดกระทำในการวิจัยขั้นที่ 1

ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ เดนซิน (Denzin, 1978) ที่ได้กล่าวว่าการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นถูกต้องโดยตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่

1.1 การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาที่แตกต่างกันเหมือนกันหรือไม่

1.2 การตรวจสอบสถานที่ที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในสถานที่ที่ต่างกันเหมือนกันหรือไม่

1.3 การตรวจสอบบุคคล เพื่อให้ทราบว่าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ทั้งนี้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยนำข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสาร ผลการสังเกต ผลการสัมภาษณ์ที่บันทึก เก็บรวบรวมมาได้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านเวลา สถานที่โดยตรวจสอบว่าข้อมูลเรื่องเดียวกันต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และจากตัวบุคคล มาสรุปรวม เปรียบเทียบความสอดคล้อง รวมทั้งเพิ่มเติมประเด็นที่สำคัญให้มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์และครอบคลุมประเด็นวิเคราะห์ที่กำหนด

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) เป็นการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล หากไม่มีความมั่นใจจากข้อมูลที่ได้รับมา ผู้วิจัยจะ

ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยการเปลี่ยนผู้สังเกตหรือผู้สอบถาม และตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้เหมือนกันหรือไม่

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) เป็นการตรวจสอบที่ยากกว่าการตรวจสอบด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้วิจัยต้องเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่เหมือนหรืออาจต่างไปจากเดิมในการตีความข้อมูล ซึ่งต้องตรวจสอบว่าหากใช้ทฤษฎีเดิมหรือใช้ทฤษฎีที่แตกต่างกันสามารถนำมาตีความได้มากน้อยเพียงใด หากการตีความ และสร้างข้อสรุปอยู่ในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิดจะทำได้การตีความทำได้ง่ายขึ้น

4. ด้านวิธีรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) เป็นการตรวจสอบด้วยวิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกข้อมูลผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ ซึ่งต้องร่วมใช้การสังเกตกิริยา ท่าทาง พฤติกรรม และบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเพียงพอในการลงข้อสรุปผลการศึกษา โดยผู้วิจัยจะต้องและนำข้อมูลทั้งหมดมาประกอบการแปลความหมายร่วมกับการถอดเทป และการบันทึกภาคสนาม รวมถึงต้องมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยวิธีสะท้อนคิดร่วมกับทีมวิจัย (Member Check) โดยนำข้อมูลไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่าน หรือกลับไปถามผู้ให้ข้อมูลซ้ำ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความเป็นจริงที่สุดของผู้ให้ข้อมูล ก่อนรายงานฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบด้านทฤษฎีแบบสามเส้า (Theory Triangulation) ใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างรหัสและลงรหัสข้อมูลนั้นในการแปลความข้อมูลแตกต่างกันเชิงปริมาณและคุณภาพ และสรุปเหตุการณ์แต่ละครั้งเป็นความหมายทางภาษา รวมถึงการตีความหมาย นัยบริบทของภาษาไว้ด้วย (โยธิน แสงดี, 2558)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อมูล ข้อคิดเห็นการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลทั้งด้านเวลา สถานที่ และบุคคล และด้านการอิงกับทฤษฎีที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนสำหรับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยกับการคงอยู่ในงาน

ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนสำหรับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยกับการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าข้อมูล 2 ชุด ได้แก่ข้อมูลของตัวแปรกับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis: SRA) ในการศึกษาผลของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีต่อตัวแปรการคงอยู่ในงานของครู และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis: MRA) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการศึกษาผลของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่มีตัวแปรปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งก็คือ การคงอยู่ในงานของครู (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562, น. 359, 374-375)

1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี โดยการนำข้อมูลในส่วนแรกมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู เนื่องจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis:SRA) ในการศึกษาผลของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีต่อตัวแปรการคงอยู่ในงานของครู และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ การคงอยู่ในงานของครู โดยใช้บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555, น. 258, 262)

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูใหม่ โดยครูใหม่ หมายถึง ครูชาวไทยและต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ ได้แก่ สถานศึกษาในกรุงเทพฯ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาตินิสต์ สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส สถานศึกษานานาชาติคอนคอร์เดีย สถานศึกษา

นานาชาติแพนเอเชีย สถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาติอเมริกันแปซิฟิก และสถานศึกษานานาชาติเปรมติณสูลานนท์ และสถานศึกษานานาชาติในจังหวัดภูเก็ต คือ สถานศึกษานานาชาติยุดับบลิวซี ประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่เกิน 3 ปี จำนวน 198 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูใหม่ โดยครูใหม่ หมายถึง ครูชาวไทยและต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP จำนวน 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่เกิน 3 ปี จำนวน 127 คน ซึ่งผู้วิจัยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากจำนวนประชากรครูใหม่ ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากร ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สถานศึกษา		ประชากร
1	สถานศึกษานานาชาตินิสต์	48
2	สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส	22
3	สถานศึกษานานาชาติคอนคอร์เดีย	41
4	สถานศึกษานานาชาติแพนเอเชีย	31
5	สถานศึกษานานาชาตินานาชาติอเมริกันแปซิฟิก	10
6	โรงเรียนเปรมติณสูลานนท์	17
7	สถานศึกษานานาชาติยุดับบลิวซี ประเทศไทย	29
รวม		198

ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียนไม่เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนั้น การจับสลากรายชื่อครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรงเรียนจากจำนวนประชากรครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในรูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดบทบาทของผู้บริหารหลักสูตรแห่งของการอบรมครูใหม่ต่อการคงอยู่ในงาน การหาคุณภาพของเครื่องมือเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Analysis) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Reliability) โดยการนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การคงอยู่ในงาน ของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความ เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ

2. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ของลิเคิร์ต (Likert) และแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมดุชนิพนธ์เพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมดุชนิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยขั้นที่ 2

1. นำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดที่เรียกว่า ค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัด ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ

2. ปรับแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพบว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60- 1.00 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแห่งในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP จำนวน 7 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่เกิน 3 ปี ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ได้ค่า .898

4. ปรับแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารการศึกษาด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการบริหารสถานศึกษานานาชาติ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 คน ดังรายนามในภาคผนวก ง

2. ผู้วิจัยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงบริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติ เพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษานานาชาติที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 7 โรงเรียน รวม 30 คน

3. ผู้วิจัยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ขอความร่วมมือกับผู้อำนวยการสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี โปรแกรมเอ็มวายพี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 127 คน โดยอ้างถึงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒฉบับที่ใช้ในการทดลองขั้นที่ 1

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเป็นแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน เนื่องด้วยการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด (COVID-19) และตามประกาศของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับที่ 30 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยผู้วิจัยได้ติดตามและยืนยันการส่งกลับคืนของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์กลับมา 127 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 2

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่รายด้าน กับการคงอยู่ในงานของครู (Pearson Product Moment Correlation) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู

4. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression) โดยมีตัวแปรบทบาทเป็นตัวแปรพยากรณ์และการคงอยู่ในงานของครูใหม่เป็นตัวแปรเกณฑ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้บทบาทรายด้าน เป็นตัวเป็นนตัวแปรพยากรณ์และการคงอยู่ในงานของครูใหม่เป็นตัวแปรเกณฑ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นที่ 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ในการหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำคะแนนที่ได้ในการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง
3. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารในเรื่องหลักสูตรแผนของการอบรมครูใหม่ แบบเพียร์สัน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนของการอบรมครูใหม่รายด้าน กับการคงอยู่ในงานของครู (Pearson Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู
4. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์อย่างง่ายของการคงอยู่ในงานของครูโดยใช้บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ในภาพรวมเป็นตัวแปรพยากรณ์
5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี การคัดเลือกเข้า (Enter) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ การคงอยู่ในงานของครู โดยใช้บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่รายด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบแบบผสมวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ (Mixed Methods Approach: Qualitative and Quantitative Research Design) แบบแผนลำดับขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
F	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
HCI	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่
HCI 1	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor)
HCI 2	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน
HCI 3	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน
HCI 4	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการประเมินการอบรมครูใหม่
HCI 5	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่

HCI 6 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

RET หมายถึง การคงอยู่ในงานของครูใหม่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการจัดสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย (Key Informants) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 15 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี จำนวน 6 คน กลุ่มผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) จำนวน 4 คน และกลุ่มครูใหม่ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) จำนวน 5 คน จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะข้อคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ 1) การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน 2) การตรวจสอบสถานที่ที่ต่างกัน และ 3) การตรวจสอบบุคคล และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

ผลการสังเคราะห์หลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า หลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทยมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ด้านวิชาการ เป็นความรู้ด้านหลักสูตรของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล และผู้เรียน เป้าประสงค์หลักที่ต้องการให้เกิดในผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ They absorb our kind of approach to teaching and learning through the interaction with those other teachers so the other teachers are informally modeling what it looks like to operate from the collaborative culture and sharing resources”. (02)

“Informal learning is happening between the conversation of the teachers in the same department. So normally that we say this is how we do this in terms of reporting, recording, this is how we communicate with the students. This is how we conduct online lessons; this platform we have”. (05)

1.2 ความรู้ด้านองค์การ และการบริหารจัดการ เป็นความรู้ด้านขอบเขตของงานที่ผู้สอนต้องรับผิดชอบ ความรู้ด้านสายงาน ผู้บังคับบัญชา และอำนาจของผู้บังคับบัญชา นโยบายของสถานศึกษาและความคาดหวังของสถานศึกษา ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนก็ถ้าเป็นในลักษณะถ้าเป็นสายงานเนี่ยเราก็จะรู้ถึง Channel ของเราก่อนว่าของเราเนี่ยอยู่ในอยู่ในแผนกไหน ถ้าเรามีปัญหาอะไรเราจะสามารถ Report ปัญหาของเรา” (03)

“I try to emphasize with the teachers is, you know, their behavior, the way they look, the way they conduct themselves, the words they say, the way they say things. And we're there just to guide our students to the top of the level of education we can, but parts of the teacher's personalities, their way of doing things, their outlook does affect the student learning”. (07)

1.3 ความรู้ด้านความรู้ทางเทคโนโลยี เป็นความรู้ทางด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ใช้เทคโนโลยีและการสอนออนไลน์ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“So normally that we say this is how we do this in terms of reporting, recording, this is how we communicate with the students. This is how we conduct online lessons, this platform we have”. (05)

“There's a lot of technology, like tech skills, that they're teaching the kids, we follow Common Sense Media, for digital citizenship, right. But that's digital citizenship for the actual teaching of tech tools. We don't have like a specific framework or, or, or content that we follow. So I think a big part of the hidden curriculum that teachers employ in teaching and learning is in the tech tools”. (09)

“And so there are all these tools that you can use to help you that I didn't know anything about. Do you know, like applications or ways? Yeah, games like Kahoot these little games. So a lot of those I just learned from other people, seeing other people”. (11)

2. ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูทางด้านบวก โดยพบว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อความเป็นนานาชาติของโรงเรียน การทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง บรรยาภาสการทำงานที่เป็นมิตร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สถานที่และอุปกรณ์ที่ครบครันทำให้ครูรู้สึกพร้อมในการทำงาน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“If the teachers are British and I'm American or I'm more American and they're more British. That's changed the whole feel of the school. So I think that part of this induction time is that inferior feeling, the innate feeling. It never spoken, but it's just the general view of who your colleagues are and what they bring to the table”. (06)

“Those attitudes about how to get things done and who to go to”. (09)

“It's all about connections here. And relationships, you know, and the nature aspects of people probably want to send their kids because you have this community”. (12)

3. ทักษะที่ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู เป็นทัศนคติในด้านลบที่ส่งผลให้ครูเกิดความกังวลใจและความสงสัยเรื่องการปฏิบัติงาน โดยเป็นเรื่องการสื่อสารที่แตกต่างกันระหว่างระดับชั้น ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การติดต่อผู้ปกครองของผู้บริหารสองโปรแกรมแตกต่างกันทำให้สับสนว่าครูติดต่อผู้ปกครองเองได้หรือไม่ อันนี้ทำให้เกิดความยุ่งยาก” (03)

“It's hard because we are starting online to get to know too many people. It seems like right now the school is trying to get into a direction. It seems like we use different resources, some use Zoom, some use Google Meets, some use Class book, some use strictly ManageBac. Seems like there's a little bit of not a hundred percent same direction and it's doesn't cost me any anxiety as a new teacher”. (06)

4. บรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการสื่อสารกับนักเรียน ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูอันเนื่องมาจากบรรทัดฐานทางสังคมของสถานศึกษา ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“Informal learning for our new teachers would mostly be how they learned about our school climates. That's not something that we teach, we don't give the session on school climates and culture to our new teachers. They just kind of absorb that as they go through the orientation program and also some sort of collaboration.” (02)

“ New teachers, pretty quickly, within about two weeks when it comes to the system that we use and the process and procedures and the paperwork”. (08)

5. ค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูใหม่ เป็นความเชื่อขององค์กร ความเป็นครูมืออาชีพ ตรวจสอบตนเอง และมีทัศนคติด้านบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“It was just kind of like unspoken thing and this is regardless of what school you're at. I think it's important as a teacher to remain positive because our attitude is absorbed by the students. You just got to stay positive, he's got to be positive, you know, it's not like written in the thing that's just like, Yeah, but he's, he'd make me feel good about I'm doing the right thing.” (08)

“I think sometimes you have to kind of just use your common sense and take responsibility. It's not being you're not being directed from above”. (12)

สำหรับรูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย พบว่า รูปแบบการอบรมที่เกิดขึ้นมีเป้าหมาย เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน ทำให้ครูมีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้าน ทำให้ครูพร้อมที่จะสอน และการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

1.เป้าหมายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน ประกอบไปด้วย เป้าหมาย 4 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ การเปิดบัญชี การมีที่พัก การช่วยเหลือครูในทุกมิติก่อนที่ครูจะย้ายมาทำงาน ช่วงย้าย และในระหว่างการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการพำนักอาศัยในประเทศไทย ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“We do have one or two weeks' induction programme and so it's two weeks because there are some sessions to get them settled about banking, HR, finding housing, and apartment, Thai culture and Thai studies, and things like that”. (02)

“So we really do things like make sure their visas, their banking, how do they get groceries”. (13)

1.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการลดความกังวลของครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในระบบ IB เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกทำกิจกรรมในช่วงสุดท้ายของแต่ละวันตามความต้องการ สร้างความรู้สึกห่วงใย ให้ครูรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนสำคัญ ทำให้เกิดความไว้วางใจ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“It's really focusing on making sure that they're okay. And if all their basic needs are met, then we can start discussing, you know, bringing them on board with things like the mission and vision of the school, and aligning their teaching and whatever role they're taking on, then we can support them and slowly build that up second, to their basic needs”. (12)

“Even when we think of the new student staff orientation week, where they are just special, and there's no one else distracting them, we probably spend over 50% of the time on what we would call social events, meeting their basic Maslow, higher order of needs. And then the first couple of days I as principal, even though I'm present in those in a couple of those sessions, is really has nothing to do with their teaching and their curriculum and things like that. We don't even let them come to their classes, classrooms, yet. We prevent them from that, because the natural tendency is, oh, I want to get into my classroom, I want to start work”. (13)

1.3 ความต้องการการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกคนในองค์กร ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ I think the underlying message there that we're trying to communicate is, you know, you're not just an employee, you're a human being, and, and we value you, because, you know, you're a human being, and these other things are also important.

And probably until we get these other things taken care of, you're not going to be your best self. Anyways, you know, you're worried about childcare for your kids, you're, you know, worried about, you know, being ran out of contact solution, and you don't know where to buy it, you can't speak Thai and, you know, so I think that initially, some people thought it was kind of like warm and fuzzy, but I think it really is strategic, you know, they will leave those three days, feeling more connected to senior leadership, and, you know, not feeling intimidated or afraid or whatever. And they'll have a much better sort of complete understanding of who do I go to, to ask questions. And I think that's actually a really good outcome of an induction because all the other stuff recovering, they just, they would forget it. And they wouldn't learn it until six weeks later anyways". (04)

"The very first thing that we do is we have a social gathering as nothing It's not even on campus, it's just in an informal setting. And where it is about just getting to know them and then getting to know each other as a new staff cohort". (13)

1.4 ความต้องการให้ครูใหม่เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน เรียนรู้ตลอดเวลาในการทำงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจแห่งตน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

"เปิดโอกาสให้ครูได้มี Choice ในการจะเลือกว่าตัวเองจะเข้า PD ไหนถ้าเป็นยกตัวอย่าง PD ที่เป็น in House service อะไรแบบนี้เขาก็จะมีโปรแกรมให้แล้วครูก็ไป sign up ว่าจะเข้าที่ไหน" (03)

"We start to build in that agency that they can start to take over that role. And it's not just us taking care of them. But then they can start to take care of some of their own things". (13)

2. ทำให้ครูมีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้าน โดยจัดหวัข้อการอบรม การเรียนภาษาไทย และวัฒนธรรมไทย การพาไปรับประทานอาหารไทย การพาไปดูการแสดง และรวมทั้ง การแต่งกายในสังคมไทย ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“We have resettlement sessions, so that would be some basic Thai lessons, Thai culture and language. learned about how casual or formal the school is based on how people are dressed. They learned about how people greet one another and treat one another with respect. And you see people giving the WAI or greeting each other as you gave them your around the campus”. (02)

“If they're brand new to the country, we even do some basic language, instruction, and some cultural pieces, as well as just some social things”. (13)

3. ทำให้ครูพร้อมที่จะสอน การอบรมที่เน้นการสอนทักษะ การวัดผล ประเมินผลแบบ IB และคุณลักษณะผู้เรียน ใช้กระบวนการกลุ่ม ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดแต่ ละช่วงการอบรมโดยคำนึงถึงค่านิยมองค์กร และการที่ผู้อบรมเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์โควิด ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“We used the number of tools like we use Padlet, Kahoots, Google Jamboard, breakout rooms, and polls. That something I did intentionally for them to learned informally. I don't want to say “Hey, we are not in school. So use a lot of tools and we expected you to be good at technology”. But I modeled that room my own used of technology in their own way of teaching”. (02)

“We structure it around that and we structure it under the IB profile, the 10 attributes. So everything we do is always like with a teaching and learning and like collaborative focus. I think the unseen attitudes and skills picked up the unseen knowledge picked up about the school is that we know what we're doing and that and that we care about people. And that goes to our core value of community”. (09)

4. การประเมินอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารประเมินครูใหม่เป็นระยะ แบบไม่เป็นทางการ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เป็นความรับผิดชอบก็ให้ให้ความไว้วางใจให้เป็น Professional ของเราในการทำงานและการมา observe ก็จะไม่ค่อยมีมากสักเท่าไรในปีแรกที่ผ่านมาค่ะแล้วก็มีในช่วงของการเช็คอินในฐานะที่ครูใหม่ก็จะมีเช็คอินที่ผ่านไม่ได้เช็คอินกับเอ็นวายพี coordinator หรือผู้บริหารทางมัธยมก็ได้เช็คอินกับทางระดับประถม PYP Coordinator เหมือนเป็นพี่เลี้ยงให้เราเช็คอินก็จะถามถามว่าเราได้เรียนรู้อะไรบ้างเราได้มีความรู้สึกที่เราพัฒนาตัวเองในด้านไหนก็มีคำถามไต่ให้เรา reflect ตัวเองไปค่ะ” (03)

“We're trialing a mentoring program, that is a check in over the three month probationary period for an all new staff. And so we have a checklist of things that we go through. And one of the aspects to that is, is understanding the professional development needs of the new staff”. (13)

ในด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทอยู่ 6 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน การประเมินการอบรมครูใหม่ การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

1. การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีระบบการเลือกครูพี่เลี้ยงที่ยึดหยุ่น โดยครูพี่เลี้ยงสนับสนุนครูใหม่ทั้งในระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกฝ่ายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“I try to find at least someone that's got four or five years, you know, being at the school because they they're going to make a better mentor because they can answer your questions better than someone that's only been there one or two years”. (07)

“And that's really a lot of times connected with who they look for, as mentors or who they look for as peers. There's some teachers who are very good with Flipgrid, for example. And if that person was able to work with the mentee, or mentor or you know, just peer even, then you see that they become like a small group who are really adept with Flipgrid. we do is we structure like the framework, we build the framework, and it's around the values, it's around the profile”. (09)

2. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยจัดให้มีตำแหน่งผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ ร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรมครูใหม่กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูในระบบไอบี ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“They also have access to our transition coordinator, who will talk about the general aspects of transitioning into school and all the wonderful and unusual things that occur within our school. They're the central point which all of them revolve around and work to, and then when they enter the school grounds, or when the school officially begins”. (01)

“We have a new teacher orientation. So one week before all of the other teachers come, the new teachers come and meet with administrators and different key people from the school. We also assign them buddies. So one buddy is a social buddy somebody to show them good restaurants and were to have some relaxing time and fun. The other buddy This is a new system we started this year. And the other buddy is a work buddy somebody who can show you where to get materials or make sure that you're doing okay with any documentation that needs to happen and things like that. So that's how we try to support so through an extra week of orientation and through mentoring and buddies”. (14)

3. การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือคำพูดที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เลือกพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และให้ครูใหม่ได้ร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้คุณค่ากับครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“I celebrate so those are for me to thank faculty that are doing extraordinary things which is quite often also to celebrate things that are occurring so they kind of hearing the positives and so they kind of feel affirmed and validated as they should be. I want them to know that I trust them. If I didn't trust them, I wouldn't have hired them. So the first moment when they walk in the door, they know that they are trusted as professional just because they're new to our school, doesn't mean they're a new teacher, far from it. They've got amazing expertise and knowledge that we are going to be enriched by them joining us”. (01)

“He does send the message that we need to continue to strive to be better and I think he sent that message by looking very carefully with every decisions and weighting it out. Everyone knows that about he takes a long time to make that decision, but only because he's very carefully weighting everything out and he expects everyone to be intentional and think very carefully about their decisions”. (02)

4. การประเมินการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการประเมินการอบรมครูใหม่ ผู้บริหารทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียนของครูใหม่ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนครูใหม่ มีกระบวนการประเมินร่วมกันกับครูใหม่ และเพื่อนครู ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“The evaluation, or classroom observation forms is going to be used for peer to peer, as well as for management, and the facilitator”. (07)

“They're always make sure to make a point. They do it a little bit, but, make a point that, like, just so feedback. We need to see what's going on, and it's all it's all just to improve everyone. What you're doing what we're what we're doing”. (11)

5. การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“คำพูดคำจาของ Head of School เนี่ยจะเป็นเป็นคนช่าง Positive แล้วก็ทำให้ครูรู้สึกที่เราสำคัญเราเป็นส่วนที่สำคัญเลย โรงเรียนเราก็ต้องพัฒนาตรงนี้ไปด้วยกันเขาก็จะพูดในเชิงแบบให้เกียรติครูแล้วก็ชี้แจงให้เห็น” (03)

“We've all of our team tries to make it very approachable, and to make sure that people know they can come to us. And they do fairly often come to us and say I have a problem I need you to help me fix”. (08)

“I think he's doing a good job of it, because he doesn't feel like he's modeling, you know, like, last principle, without meddling in every department. He's delegated. So he's running the whole thing as a whole. But he's trusting his underlings to do their thing. And I think like, I think he's doing it the right way. Actually, I think he's not getting micromanaging. Does not micromanaging. And he's, you know, if you need something, and you have to go to the top of the principal. Okay, do that and wait until he has time to answer. But I'm hopeful that his style of re principle will be effective. So I have I am, I'm happy with the work”. (11)

6. การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“Maslow first, why are we not doing something with teachers? Do they really need to learn about the curriculum, it's before they can make connection with the program? So since 2018, to 2019, we begin to preventing so we focus a lot about things we do well here”. (05)

“We recognize that people need good mental health and that if in the middle of the day somebody wants to go out for a walk, or a swim, or a quick workout in the gym, all of that is encouraged if you have a free period. And that's how you want to spend it”. (14)

จากขั้นตอนที่ 1 สรุปได้ว่า

1. หลักสูตรแฟงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 3) ทักษะที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงานของครู 4) บรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู และ 5) ค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใหม่

2. รูปแบบของหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย มีเป้าหมาย 4 ด้าน ได้แก่ 1) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน 2) ทำให้ครูมีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้าน 3) ทำให้ครูพร้อมที่จะสอน

3. บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ประกอบไปด้วย 1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยขั้นที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาบทบาทระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อ
หลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษา
นานาชาติในประเทศไทย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ
(percentage) ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	47	37.0
	หญิง	80	63.0
	รวม	127	100.0
2	อายุ		
	น้อยกว่า 30 ปี	13	10.2
	30-40 ปี	51	40.2
	41-50 ปี	43	33.9
	51-60 ปีขึ้นไป	16	12.6
	มากกว่า 60 ปี	4	3.1
	รวม	127	100.0
3	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	55	43.3
	ปริญญาโท	71	55.9
	ปริญญาเอก	0	0.0
	อื่นๆ	1	0.8
	รวม	127	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	น้อยกว่า 5 ปี	39	30.7
	5-10 ปี	20	15.7
	11-15 ปี	37	29.1
	16-20 ปี	11	8.8
	มากกว่า 20 ปี	20	15.7
	รวม	127	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 6 พบว่า จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ส่วนเพศชายมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อ
หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ รายข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครู
ใหม่รายข้อ

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝง ในการอบรมครูใหม่		ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บทบาท
1	ด้านการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่าน การเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor)			
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกครูพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูใหม่ได้รับการสนับสนุนระดับอาชีพและระดับ ส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ทำงานได้ทันที	3.88	1.06	มาก
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครู ใหม่กับ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง และครูในโรงเรียน	3.84	1.12	มาก
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางการเลือกครูพี่เลี้ยงแบบ ยืดหยุ่น	3.87	1.09	มาก
	4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกันกับครูพี่ เลี้ยงในการทำงาน	3.91	1.06	มาก
2	ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน			
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานในการเริ่มต้น การทำงานของครูใหม่ในโรงเรียนได้อย่างประสบ ความสำเร็จ (Transition Coordinator)	3.94	1.02	มาก
	2. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เห็นว่าการอบรมครูใหม่ เป็นเรื่องสำคัญ	4.17	.09	มาก
	3. ผู้บริหารร่วมออกแบบหลักสูตรอบรมครูใหม่กับผู้บริหาร ระดับกลาง	4.07	.96	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผน ในการอบรมครูใหม่	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บทบาท
4. ผู้บริหารสื่อสารถึงข้อมูลในการทำ Professional Development ที่เกี่ยวข้องกับ IB การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความรู้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	4.13	.89	มาก
3 ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน			
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูใหม่ ซึ่งทำให้ครูใหม่รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น	4.22	.76	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเลือกเป้าหมายในการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพได้เต็มตามศักยภาพ	4.31	.82	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ครูใหม่ในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับทุกคนในโรงเรียน	4.39	.72	มาก
4. ผู้บริหารทำให้ครูใหม่ได้มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง (self-efficacy)	4.34	.78	มาก
4 ด้านการประเมินการอบรมครูใหม่			
1. ผู้บริหารเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และติดตามสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน ทำให้ครูใหม่รู้สึกว่าคุณบริหารพร้อมให้การสนับสนุน	3.89	.92	มาก
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการประเมินการอบรมแบบมีส่วนร่วมร่วมกับครูใหม่และเพื่อนครู	3.87	1.03	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝง ในการอบรมครูใหม่		ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บทบาท
5	ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็น แบบอย่างของครูใหม่			
	1. ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อ ครู พนักงาน และนักเรียน	4.34	.69	มาก
	2. ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองโดยพร้อมให้ความ ช่วยเหลือครูใหม่	4.43	.62	มาก
	3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครู ใหม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.37	.65	มาก
6	ด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนิน ชีวิต			
	1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ ที่ดีของครูใหม่	4.33	.79	มาก
	2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสมดุลในการทำงาน และการดำเนินชีวิตของครูใหม่	4.28	.87	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกันกับครูพี่เลี้ยงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 1.06$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง และครูในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 1.12$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน คือ

ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{x} = 4.17$, $SD = .09$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ในโรงเรียนได้อย่างประสบความสำเร็จ (Transition Coordinator) ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 1.02$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ครูใหม่ในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับทุกคนในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.39$, $SD = .72$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูใหม่ ซึ่งทำให้ครูใหม่รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.22$, $SD = .76$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ คือ ผู้บริหารเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และติดตามสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน ทำให้ครูใหม่รู้สึกว่าการบริหารพร้อมให้การสนับสนุน ($\bar{x} = 3.89$, $SD = .92$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้กระบวนการประเมินการอบรมแบบมีส่วนร่วมกับครูใหม่และเพื่อนครู ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 1.03$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ คือ ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองโดยพร้อมให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ($\bar{x} = 4.43$, $SD = .62$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อครู พนักงาน และนักเรียน ($\bar{x} = 4.34$, $SD = .69$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง

ความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของครูใหม่ ($\bar{x} = 4.33$, $SD=.79$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตของครูใหม่ ($\bar{x} = 4.28$, $SD=.87$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้าน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้าน

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝง ในการอบรมครูใหม่ รายด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บทบาท
ด้าน 1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor)	3.87	1.01	มาก
ด้าน 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน	4.08	.84	มาก
ด้าน 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน	4.31	.68	มาก
ด้าน 4 การประเมินการอบรมครูใหม่	3.92	.93	มาก
ด้าน 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่	4.38	.60	มาก
ด้าน 6 การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต	4.30	.79	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้านอยู่ระหว่าง 3.87 ถึง 4.38 โดย บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ ($\bar{x} = 4.38$, $SD=.60$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.31$, $SD=.68$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ($\bar{x} = 3.87$, $SD=1.01$) แสดงถึงว่า ครูใหม่

ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

4. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ในงานรายข้อ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ในงานรายข้อ

ข้อ	การคงอยู่ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการคงอยู่ในงาน
1	ความตั้งใจของครูใหม่ที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต	4.45	.76	มาก
2	ความต้องการของครูใหม่ที่จะทำงานในสถานศึกษาต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	4.20	.97	มาก
3	ความคาดหวังของครูใหม่ที่จะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้อย่างต่อเนื่อง	4.35	.82	มาก
4	ครูใหม่จะไม่เปลี่ยนงานแม้ได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า	3.78	1.13	มาก
5	ครูใหม่ไม่ได้มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาเป็นการผูกมัดที่จำกัดตัวเอง	4.06	.99	มาก
6	ความรู้สึกสบายใจของครูใหม่ที่ทำงานในสถานศึกษา	4.31	.77	มาก
7	ความรู้สึกภาคภูมิใจของครูใหม่ที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษา	4.41	.78	มาก
8	ครูใหม่ไม่มีแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษาแห่งนี้	4.60	.67	มากที่สุด
9	ครูใหม่ไม่ได้กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน	4.74	.59	มากที่สุด
10	ครูใหม่ไม่รู้สึกจำเป็นต้องทำงานในสถานศึกษาต่อไปเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น	4.57	.73	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87 ถึง 4.74 โดย การคงอยู่ในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใหม่ไม่ได้กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.74$, $SD=.59$) รองลงมา คือ ด้านการไม่มีแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.60$, $SD=.67$) ส่วนการคงอยู่ในงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจะไม่เปลี่ยนงานแม้ได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.87$, $SD=1.13$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

5. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และการคงอยู่ในงาน รายด้าน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และการคงอยู่ในงานของครูใหม่รายด้าน

ตัวแปร	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และการคงอยู่ในงานรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับบทบาท
1	บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่	4.15	.68	มาก
	ด้าน 1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูผู้พี่เลี้ยง (Mentor)	3.87	1.01	มาก
	ด้าน 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน	4.08	.84	มาก
	ด้าน 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน	4.31	.69	มาก
	ด้าน 4 การประเมินการอบรมครูใหม่	3.92	.93	มาก
	ด้าน 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่	4.38	.60	มาก
	ด้าน 6 การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต	4.30	.79	มาก
2	การคงอยู่ในงาน	4.34	.59	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้านอยู่ระหว่าง 3.87 ถึง 4.38 โดย บทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ ($\bar{x} = 4.38$, $SD = .60$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.31$, $SD = .69$) ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 1.01$) แสดงถึงว่า ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่

6.ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่

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*	
RET	.488*	.547*	.371*	.459*	.415*	.384*	.536*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 11 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .54

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในแต่ละด้านกับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน กับการคงอยู่ในงานของครูมีค่ามากที่สุด ($r=.55$) รองลงมาคือด้านที่ 1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูผู้พี่เลี้ยง (Mentor) กับการคงอยู่ในงานของครู ($r=.49$) และด้านที่น้อยที่สุด คือด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน กับการคงอยู่ในงานของครู ($r=.37$)

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่สามารถพยากรณ์กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยหาค่าคงที่ของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์

ข้อ	ตัวแปร	b	β	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, $R^2 = .34$, F= 15.66*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ (RET) ได้ร้อยละ 34 ($R^2 = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .32 -.24 และ .27 ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

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

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการคงอยู่ในงานของครูใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่เป็นตัวแปรพยากรณ์

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

$R = .54, R^2 = .29, F = 50.34^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 13 พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ (HCI) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ (RET) ได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .46 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

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

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบแบบผสมวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ (Mixed Methods Approach: Qualitative and Quantitative Research Design) แบบแผนลำดับขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ (Criteria Sampling) ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี จำนวน 6 คน โดยมี 1 คนที่ดำรงตำแหน่งทั้งเป็นผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติและผู้อำนวยการงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) 2) ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่เป็นผู้ดำเนินการอบรมครูใหม่ด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรไอบี (International baccalaureate) จำนวน 4 คน และ 3) ครูใหม่ ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) ที่ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 15 คน เนื่องจากข้อมูลอิ่มตัว โดยในการวิจัยเชิงคุณภาพข้อมูลจะอิ่มตัวจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9-17 คน (Hennink & Kaiser, 2021)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1 คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นหรือแสดงนัยให้ทราบถึงปัจจัยบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงสำหรับการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 38 วัน ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2564

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ

(Denzin, 1978) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) 2) ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อมูล ข้อคิดเห็นการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยขั้นที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นครูใหม่ชาวไทยและต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานาชาติหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี โปรแกรม MYP จำนวน 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่เกิน 3 ปี จำนวน 127 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่และการคงอยู่ในงานของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2 คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .898 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 การคงอยู่ในงาน ของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) และแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121)

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 25 วัน ตั้งแต่วันที่ 23 พฤศจิกายน 2564 ถึง 17 ธันวาคม 2564 ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100

การสรุปผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย

(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ระหว่างอิทธิพลของผู้บริหารในเรื่องหลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่และการคงอยู่ในงาน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้วิจัยแบ่งเป็นหัวข้อในการสรุปผลดังนี้

- 1 การสรุปผลการวิจัย
- 2 อภิปรายผลการวิจัย
- 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ในครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. หลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความรู้ด้านวิชาการ ความรู้ด้านองค์การและการบริหารจัดการ และความรู้ด้านความรู้ทางเทคโนโลยี 2) ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนิน 3) ทักษะที่ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู 4) บรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อการสื่อสารกับนักเรียน และ 5) ค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูใหม่

2. รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย พบว่า รูปแบบการอบรมที่เกิดขึ้นมีเป้าหมาย 1) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน แบ่งเป็น 4 ด้าน 1) ความต้องการทางกายภาพ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการให้ครูใหม่เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน 2) ทำให้ครูมีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้าน 3) ทำให้ครูพร้อมที่จะสอน และ 4) การประเมินแบบไม่เป็นทางการ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

นอกจากนี้ในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่รายละเอียด พบว่า

4.1 บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .54 แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ยิ่งสูงขึ้นยิ่งสามารถเพิ่มการคงอยู่ในงานของครูได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในแต่ละด้านกับการคงอยู่ในงานของครู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน กับการคงอยู่ในงานของครูมีค่ามากที่สุด ($r=.55$) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) กับการคงอยู่ในงานของครู ($r=.49$) และด้านที่น้อยที่สุด คือด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน กับการคงอยู่ในงานของครู ($r=.37$)

4.2 บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ ได้ร้อยละ 34 ($R^2 = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .32 -.24 และ .27 ตามลำดับ

4.3 บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ ได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .46

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยรวมและรายย่อย ดังนี้

1. การเรียนรู้หลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติเป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดของสิ่งที่ครูใหม่ได้เรียนรู้หลักสูตรแฝง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความรู้ด้านวิชาการ ความรู้ด้านองค์การและการบริหารจัดการ และความรู้ด้านความรู้ทางเทคโนโลยี 2) ด้านทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 3) ด้านทัศนคติที่ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของ

ครู 4) ด้านบรรทัดฐานทางสังคมในการกำหนดพฤติกรรมของครู ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อการสื่อสารกับนักเรียน และ 5) ด้านค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูใหม่ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกเบรียลและคณะ (Gabriella Corado, 2019) ซึ่งพบว่า โรงเรียนได้นำเสนอชุดของค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังผ่านการสื่อสารทั้งโดยชัดแจ้งและโดยปริยายไม่เป็นทางการ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนโรงเรียน

หลักสูตรแฝงมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ทั้งทางด้านบวกและด้านลบดังจะเห็นได้จากทัศนคติที่เกิดขึ้นกับครูใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานหรือที่เป็นการลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราวัฒน์ ปรีชาเสถียร (จิราวัฒน์ ปรีชาเสถียร, 2559) ได้ศึกษาปรากฏการณ์หลักสูตรแฝงในบริบทการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี พบว่า หลักสูตรแฝงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีทั้งด้านบวกและด้านลบ

การเรียนรู้หลักสูตรแฝงของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่จะเกิดขึ้นผ่านเครื่องมือและกระบวนการ ด้านโครงสร้าง ในด้านกฎระเบียบ โครงสร้างโรงเรียน ด้านบรรยากาศทางสังคมในด้านบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อที่กำหนดระบบสังคมของโรงเรียน การควบคุมของฝ่ายบริหาร การควบคุมแบบทางการ การควบคุมรายบุคคลและการควบคุมในเชิงสัญลักษณ์ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ครูและเพื่อนครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่องการเรียนรู้หลักสูตรแฝงในการสร้างความรู้ ค่านิยม บรรทัดฐานทางพฤติกรรม และทัศนคติของครู สอดคล้องกับอบาดี (Ebadi, 2013) ที่นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรแฝงออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างโรงเรียน ประกอบไปด้วย ระบบการบริหาร กฎหมาย กฎข้อบังคับ วิธีการและระบบหรือการบริหาร ลักษณะทางกายภาพ 2) บรรยากาศทางสังคมของโรงเรียน ประกอบไปด้วยบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อที่กำหนด ระบบสังคมของโรงเรียน การควบคุมของฝ่ายบริหาร และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน และการปรับตัวด้านวัฒนธรรม รูปแบบปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน ทั้งที่เป็นวัจนภาษา ได้แก่ ภาษาพูดและภาษาเขียน และอวัจนภาษา ได้แก่ ภาษาท่าทาง การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมในการเผชิญหน้ากับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และฝ่ายบริหารของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมบัติ สุกุลพรรณ์ (2558) ที่กล่าวถึงหลักสูตรแฝงที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ค่านิยม วัฒนธรรมและบรรยากาศในสถานศึกษา รวมถึงตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพื่อน บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น

การเรียนรู้หลักสูตรแฝงที่ได้รับในช่วงการอบรมครูใหม่ และช่วงแรกของการปฏิบัติงานในรูปแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นมิติส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา อัตลักษณ์ทางวิชาชีพในฐานะครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการกระทำในการสร้างบรรทัดฐานส่วนบุคคลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทัศนคติและบทบาทของตนต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาด้านทัศนคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงความรู้สึกและการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนและความนับถือตนเองของครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับเอกสารของ European Commission Staff Working Document ในปี ค.ศ. 2010 (European Commission, 2010, p. 14-20)

2. รูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย ที่เกิดขึ้นมีเป้าหมายเพื่อ 1) ความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้นสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความ ต้องการให้ครูใหม่เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน 2) ให้ครูใหม่มีความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศ เจ้าบ้านของครูใหม่ที่เป็นชาวต่างชาติ 3) ความพร้อมในทักษะการสอนของครูใหม่ และ 4) การประเมินแบบไม่เป็นทางการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาไปตามลำดับขั้น สู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 4) ความต้องการให้ครูใหม่เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน ตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs) ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นความต้องการที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น เริ่มจากความต้องการทางกายภาพ (physiological) ความมั่นคงปลอดภัย (safety) ความรักและการรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ (love and belongingness) ความต้องการด้านความเคารพ (self-esteem) และการบรรลุความสมบูรณ์แห่งชีวิต (self-actualization) (Maslow, 1954) สอดคล้องกับงานวิจัยของวอร์เรน ฮันเตอร์ (Warren Hunter, 2016) ที่กล่าวถึงการอบรมครูใหม่ที่ส่งต่อทัศนคติในด้านบวกผ่านกิจกรรมที่让ครูได้รู้สึกถึงความรักและความเป็นเจ้าของ ทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รวมไปถึงการตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพของครูใหม่ทั้งทางด้านความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และ ความรู้สึกที่ปลอดภัย สัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs)

2.2 ความเข้าใจวัฒนธรรมประเทศเจ้าบ้านของครูใหม่เกี่ยวกับโรงเรียน ชุมชน และประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เข้าใจบรรยากาศในการทำงาน จะทำให้ครูใหม่เกิดความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับฮาร์เวอร์ (Haver, 2021) ที่แสดงถึงความจำเป็นที่ จะต้องให้เกิดบรรยากาศของการไว้วางใจจากครูใหม่ว่าสถานศึกษาให้บรรยากาศที่ปลอดภัยใน การทำงาน ครูใหม่สามารถซักถามข้อสงสัยหรือแสดงความคิดเห็นของตนได้เสมอ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004, p.47) ที่กล่าวถึงการจัดอบรมครูใหม่ใน สถานศึกษานานาชาติว่าเป็นเรื่องของบริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การและเกี่ยวข้องกับ ชุมชนประเทศเจ้าบ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่รวมถึงจัดกิจกรรมทางสังคม และสอนภาษาของประเทศ ที่สถานศึกษานานาชาติตั้งอยู่ เพื่อให้ครูใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ พนักงานของประเทศนั้น ๆ เน้นการดำเนินชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สัมพันธ์กับการ จัดการอบรมครูใหม่ของ วิกฟอร์ด (Wigford, 2014) ได้กล่าวว่าการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติจะจัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะมีโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อให้ครูใหม่ได้ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน ชุมชน และประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ นอกจากนี้ โปรแกรมการอบรมครูใหม่ที่ดีจะต้องให้ข้อมูลที่สำคัญของโรงเรียน และความคาดหวังเกี่ยวกับ นักเรียน กับครูใหม่แต่ต้องไม่เป็นการยึดเยื้อข้อมูลที่มาจนเกินไป นอกจากนี้จะต้องให้เวลาครู ใหม่ได้เตรียมตัวออกแบบการเรียนการสอนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นทีม รวมถึงจัดกิจกรรมทาง สังคม ไม่ว่าจะเป็นการพาไปทัศนศึกษาทางวัฒนธรรม การพบปะพูดคุยกับผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และสอนภาษาของประเทศที่สถานศึกษานานาชาติตั้งอยู่ เพื่อให้ครูใหม่ได้เรียนรู้ วัฒนธรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของประเทศนั้น ๆ (Haver, 2021; Higgins, 2019) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจเดว (Sachdej, 2561) ที่ได้นำเสนอปัจจัยการปรับตัวของ ครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติขนาดเล็กในประเทศไทย เกี่ยวกับการรักษาครูใหม่ในสถานศึกษา นานาชาติ การศึกษานี้พยายามที่จะสำรวจการคงอยู่ของครูใหม่ในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยและปัจจัยด้านงานและการปรับตัวทางวัฒนธรรมใดที่นำไปสู่ความน่าจะเป็นที่ครูจะคงอยู่ใน งาน โดยใช้ Perceived Person Environment Fit Scale (PPEFS) และ Cultural Quotient Scale (CQS) พบว่าการปรับการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวด้านหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและ การสนับสนุนการปฏิบัติทางการศึกษา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ได้แก่ การตั้งต้นชีวิตประจำวัน และลักษณะของเมืองเจ้าบ้าน ทั้งนี้ครูใหม่ได้ ประสบการณ์เชิงบวกหรือเชิงลบในบริบทของการปรับตัว การผสมผสานระหว่างประสบการณ์เชิง ลบและเชิงบวกในแต่ละประเภทเหล่านี้สามารถเป็นปัจจัยกำหนดของการทำงานที่ประสบ

ความสำเร็จและการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและการรักษาครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

2.3 ความพร้อมในทักษะการสอนทักษะให้กับผู้เรียนของครูใหม่ (Approaches to learning) การวัดผลประเมินผลแบบการจัดการศึกษานานาชาติระบบไอบี และคุณลักษณะผู้เรียน ผ่านกระบวนการกลุ่ม ตามแนวคิดของ ฮาร์เวอร์และ วิกฟอร์ด (Haver, 2021) (Wigford, 2014) ทั้งนี้เนื่องจากการอบรมครูใหม่เป็นการสนับสนุนครูใหม่ให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่เป็นการเตรียมการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีโดยเฉพาะในปีแรกของการทำงาน จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของครู สอดคล้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices) ขององค์กรไอบี ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นต่อการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมไอบีอย่างประสบความสำเร็จ เพื่อการรับรองมาตรฐานจากองค์กรในทุก 5 ปี โดยมาตรฐานเป็นหลักการทั่วไปที่เป็นหัวใจสำคัญต่อสถานศึกษานานาชาติไอบี (IB World Schools) ในขณะที่การปฏิบัติเป็นการให้คำนิยามในเชิงปฏิบัติการของมาตรฐานซึ่งรวมไปถึงการนำมาตรฐานไปใช้นั่นเอง แบ่งออกเป็น 4 กรอบใหญ่ซึ่งอยู่ภายใต้ปรัชญาของไอบี (IB philosophy) และบริบทที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียน (school's unique context) ดังต่อไปนี้ 1) จุดประสงค์ (Purpose) 2) การเรียนรู้ (Learning) 3) วัฒนธรรม (Culture) และ 4) สิ่งแวดล้อม (Environment) ทั้งนี้ในกรอบที่ 2 เรื่อง การเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรไอบี มีมาตรฐานด้านแนวทางในการสอน (Approaches to teaching) มีข้อปฏิบัติ 5 ข้อที่เกี่ยวข้องกับครู ดังต่อไปนี้ 1) ครูใช้การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การลงมือ และการสะท้อนในสร้างความคิดด้านความอยากรู้ตามธรรมชาติของผู้เรียน 2) ครูเน้นการสอนตามแนวคิดรวบยอดเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางความคิดของผู้เรียน 3) ครูใช้บริบททางสังคมทั้งที่เป็นท้องถิ่นและระดับโลกในการสร้างหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์กับผู้เรียน 4) ครูส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความหมายเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบพลวัตรที่เป็นด้านบวก 5) ครูจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้พัฒนา แสวงหา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่ท้าทาย รวมถึงมาตรฐานด้านแนวทางในการประเมินผล (Approaches to assessment) มีข้อปฏิบัติ 4 ข้อที่เกี่ยวข้องกับครูดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียนและครูให้การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และการประเมินผล 2) โรงเรียนใช้วิธีในการประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและผลการเรียนรู้ที่ได้ระบุไว้และวัตถุประสงค์ 3) โรงเรียนบริหารการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยุติธรรม ครอบคลุมทุกฝ่าย และโปร่งใส และ 4) ผู้เรียนใช้โอกาสร่วมในการเรียนรู้ของตนผ่านการประเมินผล

นอกจากนี้ มาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices) ขององค์กรไอบีในด้านมาตรฐานด้านการสนับสนุนครู (Teacher support) 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อให้แน่ใจว่าครูใช้แหล่งทรัพยากรของ IB ที่เป็นปัจจุบันและทบทวนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างสม่ำเสมอ และ 2) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำและครูร่วมมือร่วมใจกันอย่างเหมาะสมและใช้เวลาในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อบอกการปฏิบัติงานของครู จัดสรรเวลาและทรัพยากรอื่นๆ ให้กับครูเพื่อทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรโปรแกรมไอบีไปใช้ ทั้งนี้หน้าที่ของครูในระบบ ไอบี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโปรแกรมเอ็มวายพี (MYP) ขององค์กร IB ตามมาตรฐานและการปฏิบัติ (Standards and Practices) ด้านการเรียนรู้ (Learning) ในเรื่องของการทำให้แน่ใจว่า การศึกษามีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันในการออกแบบ วางแผน และสอนหลักสูตรไอบีของโรงเรียน โดยครูต้องออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของโปรแกรมและจะต้องเป็นไปตามเอกสารของโปรแกรม ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 รวมทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน ในฐานะที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ผู้สอนจะต้องให้โอกาสกับผู้เรียนในด้านหลักสูตรเพื่อสะท้อนการเติบโตและแสดงให้เห็นคุณลักษณะผู้เรียนไอบี 10 ประการ 2) ผู้เรียนและครูมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้โอกาสกับผู้เรียนในการเรียนรู้ร่วมกันกัน 3) ผู้เรียนและครูปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ และ 4) ผู้เรียนและครูยอมรับและตระหนักถึงทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นเมื่อผลิตผลงานทางวิชาการ ครูมีบทสนทนากับผู้เรียนในเรื่องความสำคัญของการผลิตงานของตนเองและเป็นงานต้นฉบับ

2.4 การประเมินแบบไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเพื่อให้ครูใหม่ได้ตรวจสอบและทบทวนตนเองว่า มีสิ่งใดที่ยังเป็นข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของครูใหม่ในการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนตนเอง (reflection) ซึ่งมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการอันจะส่งผลให้การถ่ายโอนการเรียนรู้ของครูใหม่ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสเปอร์และคณะ (Sparr et al., 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเรียนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน ซึ่งศึกษาการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ (feedback-seeking) และการสะท้อนตนเอง (reflection) ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในการเชื่อมโยงกับการอบรมที่เป็นทางการ และการศึกษาว่าผู้เรียนถ่ายทอดความรู้และขยายความรู้จากการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการไปสู่การเรียนรู้ที่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองมีผลต่อการเชื่อมโยงในการอบรม และการเชื่อมโยงมีค่าสูงที่สุดเนื่องมาจากการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองสูง แสดงให้เห็นถึง

ความสำคัญของการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองที่ไม่เป็นทางการอันจะนำไปสู่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอยู่ 6 ด้าน ได้แก่

3.1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการที่ผู้บริหารมีระบบการเลือกครูพี่เลี้ยงที่ยืดหยุ่น โดยครูพี่เลี้ยงสนับสนุนครูใหม่ทั้งในระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกฝ่ายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในสถานศึกษานานาชาติทั้งในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยจัดให้มีตำแหน่งผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ ร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรมครูใหม่กับผู้เกี่ยวข้อง และการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูในระบบไอบี

3.3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือคำพูดที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เลือกพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และให้ครูใหม่ได้ร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้คุณค่ากับครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้มี การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง

3.4 การประเมินการอบรมครูใหม่ เป็นการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการประเมินการอบรมครูใหม่ ผู้บริหารทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียนของครูใหม่ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนครูใหม่ มีกระบวนการประเมินร่วมกันกับครูใหม่ และเพื่อนครู

3.5 การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็น การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน

3.6 การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาร์ลา บร็คส์นีโรวา และปีเตอร์ โนวอทนี (Brucknerova & Novotný, 2017) พบว่าครูใหญ่มีบทบาทต่อหลักสูตรแผนของการอบรมครูใหม่ 4 ด้านได้แก่ 1) ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และ 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 กลุ่ม 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ที่ทำงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และจัดกลุ่ม พบว่าเกิดบทบาทผู้บริหารต่อหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่เพิ่มขึ้นมาอีกสองบทบาท ได้แก่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญผ่านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในการปฏิบัติต่อครูใหม่ พนักงานในโรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับครูใหม่ เปิดโอกาสให้ครูใหม่ติดต่อได้โดยตรง ตรงกับแนวคิดของ สไตรซ์ซาเคอร์ (Stirzaker, 2004) ที่ได้นำเสนอบทบาททางอ้อมของผู้บริหารในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ว่าเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการอบรมครูใหม่และแสดงความสนใจเอาใจใส่ครูใหม่ การเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่ดีที่ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนอยากนำไปปฏิบัติ และการให้ครูใหม่ติดต่อส่วนตัวได้

นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติด้านบวกนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในโรงเรียน ผ่านคำพูดและการกระทำที่แสดงให้ครูใหม่เห็นถึงทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งส่งผลโดยตรงผ่านหลักสูตรแผนในการอบรมครูใหม่ รวมทั้งในการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งทางตรงและผ่านคำพูด หรือการกระทำในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ตามสิ่งที่หลักสูตรแผน การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน สัมพันธ์กับแนวคิดของไฮยอน และบิลลิงส์ลีย์ (Billingsley et al., 2004; Haiyan et al., 2017) ที่นำเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททางอ้อมต่อการอบรมครูใหม่ แม้ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง แต่เป็นบทบาทผ่านการเป็นแบบอย่างค่านิยมและผ่านการสร้างบรรยากาศทางสังคมร่วม ซึ่งมีผลต่อกระบวนการและผลของการอบรมครูใหม่

4. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .54 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในแต่ละด้านกับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่มีค่ามากที่สุด ($r=.55$)

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการสร้างหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนนั้น เป็นการทำให้หลักสูตรแฝงที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรเห็นได้ชัดเจน ซึ่งครูใหม่จะรับรู้ได้ทันที ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ปรากฏในโปรแกรมการอบรมครูใหม่ที่ออกแบบโดยสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติเป็นการจัดอบรมที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน กิจกรรมทุกกิจกรรมออกแบบอย่างตั้งใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ของครูใหม่ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของครูต่อการคงอยู่ในงานของครู สัมพันธ์กับงานวิจัยของ คาร์ลา บร็คส์นีโรวา และปีเตอร์ โนวอทนี (Karla Brucknerova and Petr Novotny) ที่กล่าวว่า การทำให้หลักสูตรแฝงของการอบรมครูใหม่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนนั้นเป็นการเตรียมตัวครูใหม่ในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้ครูใหม่รับรู้ได้ว่าการอบรมที่จัดขึ้นนี้มีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางวิชาชีพของตน (Brucknerova & Novotný, 2017)

5. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ ด้านที่ 2 การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านที่ 3 การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับการคงอยู่ในงานของครู ได้ร้อยละ 34 ($R^2 = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .32 -.24 และ .27 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินอนา เลน โอลิเวอร์ (Winona Lane Oliver, 2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครูและแรงจูงใจที่ส่งผลให้ครูคงอยู่ในงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดความต้องการและเป็นแรงผลักดันของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของโรงเรียนในทางอ้อม สิ่งเหล่านี้ช่วยตอบสนองความต้องการภายในของครูส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของครู พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของครู ความ

สนใจในความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นครู ล้วนส่งผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในงานของครู

ด้านการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ แต่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ของครูที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษานานาชาติทุกโรงเรียนมีระบบครูพี่เลี้ยงซึ่งนับได้ว่าเป็นเรื่องมาตรฐานในการดำเนินการอบรมครูใหม่ในการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาใหม่ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของวิกฟอร์ด (Wigford, 2014) ได้กล่าวว่าการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติจะจัดขึ้นเองโดยบุคลากรในสถานศึกษาจะมีการจัดครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่เพื่อช่วยเหลือในด้านหลักสูตร นโยบาย หรือเรื่องการดำเนินชีวิตในประเทศที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวเดอร์ (Wider, 2016) ที่กล่าวว่าโปรแกรมครูพี่เลี้ยงไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่

ในด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ แต่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ของครูที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประเมินการอบรมครูใหม่เป็นลักษณะไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติของการดำเนินการของสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี การรู้จักสะท้อนตนเองตรงกับคุณลักษณะผู้เรียนไอบี 10 ประการที่ทางองค์กรไอบี ได้กำหนดคุณลักษณะสำหรับทุกคนในองค์กร ข้อการรู้จักสะท้อนตนเอง (Reflective) โดยมีคำอธิบายคำศัพท์ว่าเราไตร่ตรองความคิดและประสบการณ์ของเราอย่างถี่ถ้วน เราฝึกฝนจนเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อยของเรา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (International Baccalaureate Organization, 2022b) นอกจากนี้ในเอกสารมาตรฐานและการปฏิบัติของสถานศึกษาที่ใช้ระบบการศึกษาแบบไอบี ในเรื่องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องนำกระบวนการสืบสวนสอบสวน การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนตนเองเพื่อทำให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางของการทำงานในสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี (International Baccalaureate Organization, 2020b) สอดคล้องกับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาระบบไอบี ที่จะต้องมีความคิดไตร่ตรองและมีกลยุทธ์ สามารถนำผู้คนที่มีความนิยม ความเชื่อ และความคาดหวังที่หลากหลาย เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจผ่านการศึกษา และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการคิดค้น พัฒนา สื่อสาร ส่งเสริม และประเมินผลแนวความคิดและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อตอบรับในทางที่สร้างสรรค์และเป็นบวก (International Baccalaureate Organization, 2022a)

ในด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ แต่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ของครูที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตนี้ตรงกับคุณลักษณะผู้เรียนไอบี 10 ประการที่ทางองค์กรไอบี ได้กำหนดคุณลักษณะสำหรับทุกคนในองค์กร ทั้งนี้ความสมดุลทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (Balanced) ทางองค์กรได้ให้คำอธิบายคำศัพท์ว่าหมายถึง เราเข้าใจถึงความสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีความสมดุล ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้เราและผู้อื่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เราตระหนักถึงการที่เราต้องพึ่งพาผู้อื่นและโลกที่เราอาศัยอยู่ (International Baccalaureate Organization, 2022b)

6. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ ได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .46 ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอนเฟลด์ท์ และแมคควีน (Ronfeldt & McQueen, 2017) พบว่าการได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมครูใหม่ในปีแรกทำนายผลว่ามีจำนวนครูย้ายที่ทำงานและทำให้การลาออกลดน้อยลง และเสนอว่าการใช้การอบรมครูใหม่ลดการลาออกของครูเป็นนโยบายที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้กลวิธีในการอบรมครูใหม่ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อครูและโรงเรียนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1991, p 173) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการอบรมครูใหม่ โดยแนะนำว่าผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อช่วยครูใหม่ให้ประสบความสำเร็จในปีแรกที่ทำงานในสถานศึกษา และงานวิจัยของสตีเฟ่น วี แมนคูโซ และคณะ (Mancuso et al., 2010) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของครูในสถานศึกษานานาชาติ สัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน ประกอบไปด้วยการรับรู้ของครูในเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีลักษณะการบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ 6 ด้านได้แก่ 1) การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) 2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน 3) การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน 4) การประเมินการอบรมครูใหม่ 5) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็น

แบบอย่างของครูใหม่ และ 6) การสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรนำข้อมูลนี้ไปกำหนดนโยบายในการปรับมาตรฐานการอบรมครูใหม่

2. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับการคงอยู่ในงานของครูใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ยิ่งสูงขึ้นยิ่งสามารถเพิ่มการคงอยู่ในงานของครูได้ โดยเฉพาะด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านการสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) สถานศึกษานานาชาติสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

3. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ และบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของครูใหม่ได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสถานศึกษานานาชาติควรนำข้อมูลนี้ไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษาเอกชน

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวคิดเรื่องการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ไปปรับใช้ในการบริหารและการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มี หลักสูตรภาษาอังกฤษนานาชาติ International Program (IP) และการเรียนการสอนแบบสองภาษา (Bilingual) เพื่อให้ครูชาวต่างชาติที่ทำงานในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จากผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรแฝงที่เกิดจากบทบาทของผู้บริหารและการบริหารจัดการโปรแกรมการอบรมครูใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูใหม่ ดังนั้นสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับโปรแกรมการอบรมครูใหม่ โดยมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจ

6. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในวางแผนการออกแบบเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมครูใหม่สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษานานาชาติ ซึ่งเป็นองค์การที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรม เนื่องจากครูในโรงเรียนมาจากหลากหลายเชื้อชาติ มีพื้นฐานวัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ครูใหม่เกิดการเรียนรู้ เกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่ทำให้สามารถเข้าสู่การทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงปัจจัยที่อาจที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หลักสูตรแฝงในสถานศึกษานานาชาติ
2. ควรนำผลการศึกษบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ไปทำการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงทดลองอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป
3. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้หลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่กับสถานศึกษานานาชาติที่ใช้หลักสูตรอื่นนอกเหนือจากหลักสูตรนานาชาติระบบไอบี เพื่อให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย และมีจำนวนมาก
4. ควรมีการศึกษาหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในด้านการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (VUCA World)
5. ควรมีการศึกษารoles ofผู้บริหารระดับกลางในสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

บรรณานุกรม

- Alsubaie, M. A. (2015). Hidden Curriculum as One of Current Issue of Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 6, 125-128.
- 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 / Revue canadienne de l'éducation*, 32(4), 677-702.
- Basha, K. (2014). Teacher Recruitment, Induction, and Retention. *Northwest Comprehensive Center at Education Northwest*, 13.
- Billingsley, B., Carlson, E., & Klein, S. (2004). The Working Conditions and Induction Support of Early Career Special Educators. *Exceptional Children*, 70(3), 333-347.
- Britton, E., Raizen, S., Paine, L., & Huntley, M. A. (2000). *More Swimming, Less Sinking: Perspectives on Teacher Induction in the U.S. and Abroad*. WestEd.
- Browell, S. (2003). *Staff Retention in a Week*. Hodder & Stoughton.
- Brucknerova, K., & Novotný, P. (2017). The influence of principals on the hidden curriculum of induction. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 606-623.
- Carver, C. L. (2003). *The Principal's Role in New Teacher Induction*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Cobanoglu, R., & Engin Demir, C. (2014). The Visible Side of the Hidden Curriculum in Schools (Okullardaki Örtük Programın Görünen Kısmı). *Elementary Education Online*, 13(3), 776-786.
- Corado, G., Hetherington-Coy, A., Holder, S., Kapitan, K., Meineke, K., Janine Mouland, J., Ortiz, S., Otten, E., Palzere, S., Patel, J., Plouffe, A., & Qutub, A. (2019). *Examining Educators' Awareness of Hidden Curriculum and its Influence on Teaching Practice*. (Master's thesis). University of Connecticut, Storrs CT.

- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *Int J Nurs Stud*, 43(1), 59-70.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. NY: Harper & Row.
- Cusick, P. A. (1973). *Inside High School: The Student's World*. Holt, Rinehart and Winston.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping Good Teachers Why It Matters, What Leaders Can Do. *Educational Leadership*, 60(8), 6-13.
- Demir, M., & Sad, S. N. (2020). *Social media and hidden curriculum: What do teacher-student interactions teach students?*
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A Theoretical Orientation to Sociological Methods*. NY: Praeger.
- Donley, J., Detrich, R., States, J., & Keyworth, R. (2019). *Teacher Retention* (Wing Institute Original Paper).
- Dreeben, R., & Wesley, A. (1968). *On what is Learned in School*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Ebadi, S. H. (2013). Hidden Curriculum: an Apparent Challenge or an Unexplored Opportunity? *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(3), 62-75.
- European Commission. (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers*. Retrieved from https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf
- Ezzeddine, A. (2016). *An induction programme for new teachers*.
- Haberman, M., & Post, L. (1998). Teachers for multicultural schools: The power of selection. *Theory Into Practice*, 37(2), 96-104.

- Hacker. (2011). *Merriam-Webster.com*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/hacker>
- Hafferty, F., & Castellani, B. (2019). *The hidden curriculum: a theory of medical education* (pp. 15-35).
- 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.
- Hardman, O. T. J. (2004). *Improving Recruitment and Retention of Quality Overseas Teachers*.
- Haver, N. (2021). *Why teachers induction programs are necessity for the start of the school year*. Retrieved from <https://www.whitbyschool.org/passionforlearning/why-teacher-induction-programs-are-a-necessity-for-the-start-of-the-school-year>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2021). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 114523.
- Higgins, F. (2019). *International Education Teacher Induction in International Schools*. Research Gate.
- Hirsch, E., & Emerick, S. (2006). *Teaching and Learning Conditions Are Critical to the Success of Students and the Retention of Teachers*. Final Report on the 2006 Teaching and Learning Conditions Survey to the Clark County School District and Clark County Education Association. Center for Teaching Quality.
- Holland, C. B. (1992). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Leave of Nurse Educators*. (Doctoral dissertation). Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College, Louisiana.
- House, R., Rousseau, D. M., & Thomas-Hunt, M. (1995). The Meso paradigm: a framework for the integration of micro and macro organizational behavior. *Research in organizational behavior : an annual series of analytical essays and critical reviews*, 17, 71.

- Hughes, G. D. (2012). Teacher Retention: Teacher Characteristics, School Characteristics, Organizational Characteristics, and Teacher Efficacy. *The Journal of educational research (Washington, D.C.)*, 105(4), 245-255.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- International Baccalaureate Organization. (2020a). *About the IB*. Retrieved from <https://www.ibo.org/about-the-ib/>
- International Baccalaureate Organization. (2020b). *Programme standards and practices*. Retrieved from <https://www.ibo.org/globalassets/publications/become-an-ib-school/programme-standards-and-practices-en.pdf>
- International Baccalaureate Organization. (2021a). *Career-related Programme*. Retrieved from <https://www.ibo.org/programmes/career-related-programme/>
- International Baccalaureate Organization. (2021b). *Find an IB World School*. Retrieved from <https://www.ibo.org/programmes/find-an-ib-school/?SearchFields=Country=TH&page=2>
- International Baccalaureate Organization. (2022a). *Developing Leaders in International Education*. Retrieved from <https://ibo.org/globalassets/leadership-series-brochure-en.pdf>
- International Baccalaureate Organization. (2022b). *The IB learner profile*. Retrieved from <https://www.ibo.org/contentassets/fd82f70643ef4086b7d3f292cc214962/learner-profile-en.pdf>
- International School Consultancy Research (ISC). (2019). *25 Years of ISC Research and the International Schools Market*. Retrieved from <https://www.iscresearch.com/news-and-events/isc25>
- International School Consultancy Research (ISC). (2020). *Online International Schools Database*. Retrieved from <https://www.iscresearch.com/services/isc-online>

- Jackson, P. W. (1990). *Life in Classrooms: Teachers College Press*.
- KIS International School. (2020). *KIS International School in Bangkok: Thai*. Retrieved from <https://www.kis.ac.th/kis-international-school-bangkok-thai>
- Knowledge, I. G. P. O. T. (2021). *What is Teacher Retention*. Retrieved from <https://www.igi-global.com/dictionary/teacher-retention/33607>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Larkin, C. (2020). *International Schools in Thailand*. Retrieved from <https://www.thaicitizenship.com/international-schools-in-thailand/>
- Lewis, A., & Sequeira, A. H. (2012). Effectiveness of Employee Retention Strategies in Industry. *SSRN Electronic Journal*.
- Lexico. (2021). *Definition of Induction*. Retrieved from <https://www.lexico.com/definition/induction>
- Lynch, K. (1989). *The hidden curriculum : reproduction in education, a reappraisal*. London: Falmer Press.
- Mahmut, T. (2003). Hidden Curriculum A Concept Analysis Based On Educational Sociology. *The Journal of Turkish Educational Sciences*.
- 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.
- Martin Okwir. (2010). *Factors Affecting Teacher Retention In Government-Aided Secondary Schools In Eastern Uganda*. (Master's Thesis B.ED.) Kyambogo University, Kampala, Uganda.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Maxwell, D. (2015). *A short history of international education in Thailand*. Retrieved from

<https://maxwellsnotes.com/2015/01/19/a-short-history-of-international-education-in-thailand/>

McKeown, J. L. (2002). *Retaining Top Employees*. McGraw-Hill.

Mullins, L. J. (2016). *Management and organisational behaviour* (11th ed). NY: Pearson.

Musaazi, J. C. S. (1982). *The theory and practice of educational administration*. London: Macmillan Nigeria.

Neve, H., & Collett, T. (2018). Empowering students with the hidden curriculum. *Clin Teach*, 15(6), 494-499.

Odland, G., & Ruzicka, M. (2009). An investigation into teacher turnover in international schools. *Journal of Research in International Education*, 8(1), 5-29.

Oke, A., Ajagbe, M., Ogbari, M., & Adeyeye, J. (2016). Teacher Retention and Attrition: A Review of the Literature. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7.

Oron, J., & Blasco, M. (2018). Revealing the Hidden Curriculum in Higher Education. *Studies in Philosophy and Education*, 37.

Pakorn Limyothin, & Charlee Trichun. (2012). The Structural Equation Model of Factors Influencing the Hotel Staff in Thailand's Intention to Quit. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 22-35.

Peter, L. B. (1963). *Invitation to sociology*. NY: Random House USA Inc.

Pierre, K. B. (2013). *How School Principals' Perspectives of Hidden Curriculum Affect Title I Middle Schools* (Doctoral Desertation). St. John Fisher College, NY.

Pinto, L., Portelli, J., Rottmann, C., Pashby, K., Barrett, & 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.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.

Price, J.L. and Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and Turnover among Hospital*

Employees. Greenwich, JAI Press.

Ronfeldt, M., & McQueen, K. (2017). Does New Teacher Induction Really Improve Retention? *Journal of Teacher Education*, 68(4), 394-410.

Sachdej, R. (2561). Evaluation of New Teacher Adjustment Factors in International Schools in Thailand to Improve Teacher Retention. In L. Carr & J. Feinn (Eds.), *ProQuest Dissertations and Theses*. ProQuest Dissertations Publishing.

See, B. H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D., & Abdi, S. (2020). Teacher Recruitment and Retention: A Critical Review of International Evidence of Most Promising Interventions. *Education Sciences*, 10(10), 262.

Seyfarth, J. T. (1991). *Personnel management for effective schools*. Boston : Allyn and Bacon.

Skelton, A. (1997). Studying hidden curricula: developing a perspective in the light of postmodern insights. *Curriculum Studies*, 5(2), 177-193.

Small, D. (2020). The Hidden Curriculum in Public Schools and its Disadvantage to Minority Students. *International Forum of Teaching and Studies*, 16(1), 16-23.

Smalley, L. R. (1994). *Effective induction and training : a practical guide to enhanced performance*. London : Kogan Page.

Snoeck, M., Eisenschmidt, E., Forsthuver, B., Holdsworth, P., Michaelidou, A., Dahl, J., & Pachler, N. (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers - a handbook for policy makers*.

Sparr, J., Knipfer, K., & Willems, F. (2017). How Leaders Can Get the Most Out of Formal Training: The Significance of Feedback? Seeking and Reflection as Informal Learning Behaviors. *Human Resource Development Quarterly*, 28, 29-54.

Stirzaker, R. (2004). Staff Induction: Issues Surrounding Induction into International Schools. *Journal of Research in International Education*, 3, 31-49.

United Nation, T. (2020). เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. Retrieved from

<https://www.un.or.th/globalgoals/th/global-goals/quality-education/>

- Warren Hunter. (2016). *New Teacher Induction: A Program Evaluation. The College of William and Mary, United States*. (Doctoral dissertation). The College of William and Mary, VA.
- Wider, B. S. (2016). *The Impact of Mentoring Programs on Teachers in Urban Middle Schools*. (Doctor of Education). Walden University, MN.
- Wigford, A. (2014). *What to expect during induction week at your new international school*.
- Winona Lane Oliver. (2008). *The Influence of Principals on Teacher Retention: An Examination of the Relationship Between Principal Behavior and Teacher Retention*. (Doctoral Dissertation). University of Cincinnati, Education United States, OH.
- Wong, H. K. (2003). *Induction Programs That Keep Working M. Scherer Keeping Good Teachers*. (p. 43). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Wren, D. J. (1999). School Culture: Exploring The Hidden Curriculum. *Adolescence*, 34, 593.
- Zuzana, S. (2019). *Educational outcomes: A literature review of policy drivers from a macroeconomic perspective, OECD Economics Department Working Papers No. 1577*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/990801aa-en.pdf?expires=1645328491&id=id&accname=guest&checksum=CA456F385E91ABB8DBCCD4B3EB3F40EA>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *ชี้'ครุณานาชาติ'คุณภาพเยี่ยม*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/moe/upload/hotnews/htmlfiles/30681-5119.html>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). *โรงเรียนนานาชาติ เติบโตเฉลี่ย 12 % ตลาดรวมของธุรกิจ 60,500 ล้านบาท/ปี*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/837945>
- กลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษานอกระบบ สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). *รายงานแต่งตั้งและถอดถอนครูชาวต่างชาติ*. สืบค้นจาก

<https://webold.opec.go.th/index.php/category/opec-all/special/>

กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรแผนเร่ง สิ่งที่ต้องทบทวน. ทับแก้ว ภาคเรียนที่ 2, ปีการศึกษา 2540.* (น. 12-24).

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2556). *หลักสูตรแผน (๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖).* สืบค้นจาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=หลักสูตรแผน-๒๗-กุมภาพันธ์>

จิราวัฒน์ ปรีชาเสถียร. (2559). *การศึกษาปรากฏการณ์หลักสูตรแผนในบริบทการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี. (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ชาย โพธิ์ธิดา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดจำหน่าย.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 14).* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทักษนัย เพชรเกษี. (2557). *การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 8(1), 1-13.*

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2545). *หลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา สปศ.*

นิตยา วัฒนันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

แนวปฏิบัติในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระบบ ประเภทนานาชาติ. (2562, 22 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา.* (เล่ม 136 ตอนพิเศษ 47 ง, น. 28-30).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทร์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). *กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 32-48.*

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.*

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2561). *ความเป็นครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : ป. ตั้งคุณานันต์.

พระราชบัญญัติระเบียบราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 21 ธันวาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก, น. 1-53).

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. (2554, 30

ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 128 ตอนที่ 46 ก, น. 1-9).

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. (2550, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 125 ตอนที่ 7 ก, น. 29-69).

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัด
สุรินทร์*. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เพียงใจ เวชวงค์. (2555). *การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาล
ร้อยเอ็ด*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้น
พื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. สืบค้นจาก [http://tdri.or.th/wp-content/uploads/
2014/03/Final-Paper.pdf](http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/03/Final-Paper.pdf)

โยธิน แสงวดี. (2558). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. สืบค้นจาก <http://rd.hu.ac.th/>

รัตนา จันทรรวม. (2563). *การบริหารโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรการศึกษาเชื่อมโยงสู่อาชีพในบริบทไทย.
วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 48(3), 296-315.

รัตนา ดวงแก้ว. (2563). *การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร*. สืบค้นจาก [https://mystou.files.
wordpress.com/2012/02/23503-5-ne.pdf](https://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-5-ne.pdf)

ราชบัณฑิตยสภา. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. กรุงเทพฯ
: สำนักงาน.

วารุณี มีสินทปัญญา. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-
255.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ สกุลพรรณ. (2558). หลักสูตรแฝง : ความสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาทางพยาบาล. *Nursing Journal*, 42(3), 194-202
- สมิต สัจฉกร. (2555). รายการทบทวน "การปฏิรูปนิเทศพนักงานใหม่". สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/59/ContentFile1089.pdf
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน*.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). *สถิติการศึกษาเอกชนประจำปี 2562*. สืบค้นจาก <https://opec.go.th/ข้อมูลสารสนเทศ-2/>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2564). *คู่มือแนวทางการสอบทานผลประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาที่มีวัดดูพิเศษ ประเภทโรงเรียนนานาชาติ* (Joint Accreditation).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นสำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560- 2564*.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (17). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อรรถพล องค์กรชัยวัฒน์. (2561). *การจัดการเพื่ออำรงคนเก่ง เกณฑ์ปัจจัยความต้องการคงอยู่ในงาน และเกณฑ์ปัจจัยความต้องการลาออกจากงานของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน*. (ปริญญา

นิพนธ์ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อัญชลี สารัตนะ. (2562). การเปรียบเทียบหลักสูตร. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.

แอปเปิ้ล ไมเคิล. (2529). การศึกษาและอำนาจ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.







ภาคผนวก ก

จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ หลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2564 รวมทั้งได้ขอหนังสือรับรอง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแบบ บว. 414 จำนวน 6 ฉบับเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2564 และขอหนังสือรับรองเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแบบ บว. 413 จำนวน 3 ฉบับ เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564

ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ อีกทั้งบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ ไฟล์ข้อมูลผู้วิจัยจะบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีรหัสป้องกันบุคคลอื่นไม่ให้สามารถเปิดได้ เก็บเอกสาร แผ่น CD ไฟล์ในตู้ลิ้นชักที่มีกุญแจล็อก และผู้วิจัยเท่านั้นที่มีกุญแจเปิด-ปิด เก็บเอกสาร แผ่น CD ไฟล์ไว้เป็นเวลา 3 ปีหลังสิ้นสุดการวิจัย และจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีการลบไฟล์ออกจากเครื่องในลักษณะที่ไม่สามารถกู้ข้อมูลกลับมาได้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาความลับผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้แจ้งไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยแล้ว หากมีข้อมูลใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบโดยเร็วและไม่ปิดบัง ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้น รวมถึงท่านมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านมีอาการไม่พึงประสงค์ หรือประสงค์ที่จะพัก เพื่อพักผ่อนอิริยาบถ สามารถพักได้โดยแจ้งต่อผู้วิจัยโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา หากท่านมีอาการเมื่อยล้า เกิดความกดดัน ผู้วิจัยจะให้เวลาในการพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดและหากอาสาสมัครประสงค์ที่จะไม่ให้ข้อมูล ก็จะทำให้อาสาสมัครถอนตัวออกจากการวิจัย และจะไม่นำข้อมูลนั้นมาทำการศึกษา ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เท่านั้น



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและไบนยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 327/2564E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครู ในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาง มนิตรา ศุภกิจ โคลเยส

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

- เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 9 สิงหาคม 2564 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 9 สิงหาคม 2564 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 9 สิงหาคม 2564 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 9 สิงหาคม 2564 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-327/2564

วันที่ให้การรับรอง : 09/08/2564

วันหมดอายุใบรับรอง : 09/08/2565



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษา หรือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย....นางมนิศา ศุภกิจ โคลเยส.....

สถานที่วิจัย สถานศึกษานานาชาติสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาตินิสต์ สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส สถานศึกษานานาชาติคอนคอร์เดีย สถานศึกษานานาชาติแพนเอเชีย สถานศึกษานานาชาติอเมริกันแปซิฟิก สถานศึกษานานาชาติเปรมติณสูลานนท์ และ สถานศึกษานานาชาติยูดับบลิวซี ประเทศไทย

สถานที่ทำงานและหมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ทั้งในและนอกเวลาราชการ

สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส 999/123-124 ถ. ประชาอุทิศ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง จ. กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ 02-274-3444 ต่อ 4129 โทรศัพท์มือถือ 081-8500933

E-mail address: manitsarasupakit.kolius@g.swu.ac.th

เบอร์โทรศัพท์ 0818500933

ผู้สนับสนุนทุนวิจัย.....

ระยะเวลาในการวิจัย...สิงหาคม 2564 -สิงหาคม 2565.....

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อ

1. เพื่อศึกษาหลักสูตรแฝงสำหรับครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบของหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้บริหาร ควรนำเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงไปพิจารณาและให้ความสำคัญกับหลักสูตรแฝง
2. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ
3. สถานศึกษานานาชาติสามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการอบรมครูใหม่ในโรงเรียนเอกชน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย นี้จำเป็นต้องขอข้อมูลจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) และครูใหม่ สถานศึกษานานาชาติสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำมาซึ่งบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ

ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติจำนวน 7 คน ผู้ประสานงานในระดับมัธยมศึกษา (MYP) จำนวน 7 คน และครูใหม่จากสถานศึกษานานาชาติที่ใช้โปรแกรมไอบี MYP จำนวน 198 คน จากสถานศึกษานานาชาติระบบไอบี จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษานานาชาตินิสต์ สถานศึกษานานาชาติเคไอเอส สถานศึกษานานาชาติคอนคอร์เดีย สถานศึกษานานาชาติแพนเอเชีย สถานศึกษานานาชาติอเมริกันแปซิฟิก สถานศึกษานานาชาติเปรมติณสูลานนท์ และสถานศึกษานานาชาติยูดับบลิวซี ประเทศไทย

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

- การสอบถามข้อมูลประวัติส่วนตัว พร้อมการแสดงความจำนงว่ายินดีให้เปิดเผยข้อมูลหรือไม่

- การให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนด ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะปฏิเสธการให้ข้อมูลในประเด็นที่เห็นว่า ไม่ปลอดภัยหรือขัดใจในการตอบ

- การสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบโครงสร้างชนิดปลายเปิด ใช้เวลาประมาณ 50 นาที

- ทำแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ และส่วนที่ 3 คือ การคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ความไม่สบายกาย หรือไม่สบายใจที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย

1. อาจทำให้เกิดความกดดัน ความเครียด และความเมื่อยล้าจากการทำแบบสอบถามได้ หากท่านประสงค์ที่จะพัก เพื่อพักผ่อนอิริยาบถ ท่านสามารถพักได้ โดยแจ้งต่อหัวหน้าโครงการวิจัย

2. ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งต้องให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร อันอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน หรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลได้ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการลดทอนสภาพการณ์ดังกล่าว ดังนี้

- แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า ข้อความแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ให้ข้อมูลจะถูกนำเสนอ โดยไม่เปิดเผยชื่อ หรือตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลในเอกสารรายงานวิจัย

- แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบถึงสิทธิพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลที่อาจเป็นผลร้ายต่อตัวผู้ให้ข้อมูลภายหลัง

- ผู้วิจัยร่วมกันประเมินสถานการณ์ หากผู้ให้ข้อมูลเริ่มแสดงออกถึงความอึดอัดในการร่วมให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะรีบดำเนินการแจ้งผู้ให้ข้อมูล และสอบถามผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันเจตจำนงของผู้ให้ข้อมูล หากผู้ให้ข้อมูลสะดวกที่จะให้ข้อมูลในลักษณะอื่น เช่น การตอบแบบสัมภาษณ์ทางอีเมล หรือต้องการยุติการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการตามนั้น

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย

- การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 50 นาที

- การตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 30 นาที

หากท่านไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อนหน้าที่การปฏิบัติงานใดๆ ของท่าน หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนของท่าน (ในกรณีที่ท่านกำลังศึกษาอยู่) แต่อย่างใด

หากมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัย ท่านสามารถติดต่อ.....นางมนิศา ศุภกิจ โคลเยส หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 081-8500-933

ท่านจะได้รับการช่วยเหลือหรือดูแลรักษาอันเนื่องมาจากการวิจัยตามมาตรฐานทางการแพทย์ โดยผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษา คือ.....นางมนิศา ศุภกิจ โคลเยส

ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. อาสาสมัครอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง แต่ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในอนาคต

2. ผู้วิจัย ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานศึกษานานาชาติ ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการต่อยอดสู่การจัดอบรมครูใหม่โดยตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ อันจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ค่าตอบแทนหรือของที่ระลึกที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะได้รับ ได้แก่ ของที่ระลึก

ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้องรับผิดชอบเอง.....ไม่มี.....

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วและไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะถูกเก็บรักษาไว้โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงาน ผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่สามารถระบุข้อมูลรายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคล อาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในคนมีหน้าที่ตรวจสอบได้

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัย หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อนานที่การปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนของท่าน (ในกรณีที่ท่านกำลังศึกษาอยู่) ท่านมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถ
แจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย อาคารศาสตราจารย์
ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 20 โทร (02) 649-5000 ต่อ 11019 โทรสาร: (02) 259-1822

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

(.....)

วันที่.....



(Participant Information Sheet)

There may be statements in this document that you may not understand. Please ask the research project leader or representative to help explain until you understand. You may request this document to be read at home for a consultation. Discuss with relatives, close friends, your personal doctor, or another doctor, to assist in the decision to participate in the research

Research project title: THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND

Research sites: 7 international schools under the Office of the Promotion of Private Education Commission, namely, NIST International School, KIS International School, Concordian International School, Pan Asia Pacific International School, American Pacific International School, Prem Tinsulanonda International School, and UWC International School Thailand

Workplace and telephone number of research project leaders who can be connected both during and outside office hours.

KIS International School 999/123-124 Pracha Uthit Road, Samsen Nok Subdistrict, Huai Khwang District, Bangkok 10310

Telephone 02-274-3444 ext. 4129 mobile phone 081-8500933

E-mail address: manitsarasupakit.kolius@g.swu.ac.th

Phone number 0818500933

Research period: August 2021 -August 2022

This research project aims to study:

1. To study the hidden curriculum for newly-hired teachers in international schools in Thailand.
2. To study the format of the hidden curriculum of induction in international schools in Thailand.

3. To study the role of school administrators in the hidden curriculum of induction in international schools in Thailand.

4. To study the role of school administrators in the hidden curriculum of induction and how it's influencing teacher retention in international schools in Thailand.

The expected benefits of research.

1. The agency responsible for the development of executive administrators should take into account and give importance to the hidden curriculum.

2. International educational institutions can use this information to manage and plan the implementation of training new teachers in international schools.

3. International schools can use this information to formulate a policy in the management of training new teachers in international schools.

4. The Office of the Private Education Commission can use this information to formulate policies for administration and planning operations for new teacher training in private schools.

You were invited to participate in this research because of the research subject: *The role of administrators in the hidden curriculum in training new teachers influencing teacher persistence in international schools in Thailand* requires information from volunteers who participated in the research project. IB MYP Secondary school administrators, Middle Year Program Coordinators (MYP Coordinators), and newly-hired teachers at international schools under the Office of the Private Education Commission are the key informants on the role of administrators in the hidden curriculum of induction that affect the teacher's retention in international schools, Thailand.

There will be a total of approximately

7 international school administrators, 7 secondary education coordinators (MYP), and 198 new teachers from IB MYP international programs from 7 IB international schools, namely NIST International School, KIS International School, Concordian International School, Pan Asia Pacific International School, American Pacific International School, Prem Tinsulanonda International School and UWC International School Thailand.

If you have decided to participate in the research, there will be research steps as follows:

1. In-depth Interview

- It is an open-ended structured in-depth interview that takes about 50 minutes to complete, made for the purpose of asking for opinions and suggestions of school administrators, MYP Curriculum Coordinators, and new teachers to study the passive curriculum in new teacher training, and the role of administrators in the latent curriculum in training new teachers.

- Used to collect information from school administrators, MYP Curriculum Coordinators, and new teachers on the Hidden Curriculum in new teacher training, and the role of administrators in the latent curriculum in training new teachers.

The interview is divided into 2 parts.

Part 1 addresses the hidden course format of new teacher training and the role of administrators in the hidden curriculum in training new teachers, and there are 3 main points as follows:

1. Hidden curriculum occurs in school under the perspective of newly-hired teachers, 1 question
2. The format of the hidden curriculum in the induction, 1 question
3. The role of administrators in the hidden curriculum of induction for newly-hired teachers, 1 question

Part 2 Suggestions and additional comments, including:

- Providing information from interviews on issues determined by the researcher. Possibly uncomfortable or awkward to answer.

- Asking for personal background information, disclosure of which is determined by the participant

- The information you answer will be kept confidential and has no effect on you or to your performance in any way

2. Questionnaire

- The questionnaire is divided into 3 parts:

Part 1 is general personal data, Part 2 asks about the role of administrators in the latent curriculum in training new teachers, and Part 3 relates to teacher retention in international schools in Thailand.

Part 1 General information from the respondents, in the form of a checklist asking about gender, age, educational qualifications, and work experience.

Part 2 The role of administrators in the hidden curriculum in training new teachers. The nature of the questionnaire is a 5-level rating scale, which is the most realistic, high, moderate, low, and least.

Part 3 The persistence of teachers in international education institutions, Thailand, the questionnaire is a 5-level rating scale, which is the most realistic, high, moderate, low, and least.

Physical discomfort or discomfort that may arise when participating in the research.

1. May cause stress and fatigue from completing the survey. If you wish take a rest, you can inform the research project leader

2. In an in-depth interview in which the interviewee must provide information or express opinions about the role of the management, which may affect the work or working in the position of the informant. In this case, the researcher has guidelines to reduce such situations as follows:

- Inform informants that Contributors' opinions will be presented without disclosure of the name or position of the informant in the research paper.

- Inform the informant about the basic rights of the informant. In particular, the right not to provide information that may subsequently be detrimental to the informant.

The researchers jointly assess the situation. If the informant begins to express frustration in contributing, the researcher will promptly notify the informant. and ask the informant to confirm the intention of the informant. If the informant is able to provide information in other ways, such as answering an email interview, or they want to stop providing information, the researcher will proceed accordingly.

Potential risks when participating in research

- The interview takes approximately 50 minutes.

- Answering the questionnaire takes approximately 30 minutes.

If you do not participate in this research project, it will not affect any of your job duties, or your teaching and learning, or assessment of your studies (in case you are studying) in any way.

If you have questions to ask about research, or if undesirable side effects occur from research, you can contact Ms. Manitsara Supakit Kolius mobile phone: 081-8500-933

You will receive assistance or care based on standard medical research. by the person responsible for the cost of treatment Ms. Manitsara Supakit Kolius

The benefits that are expected to be derived from research

1. Volunteers may not benefit directly. But the results of the research will be beneficial to the public in the future.

2. The researchers work is related to operations in international schools. Therefore, the results of the research will be important information in the development of new teacher training by realizing the importance of the role of administrators in the latent curriculum, in the training of new teachers, which will affect the persistence of teachers in order to be an important force in the further development of students.

Compensation or souvenirs that research participants will receive include: souvenirs.

If more information is available, on both the benefits and harms associated with this research, the researcher will inform you.

Personal data of research participants will be kept private, but will report the findings as collective information without individual identification. There may be a certain group of people who can come in for an audit, such as a research funder, an institute or a government organization that is responsible for the audit, including the Board of Human Research Ethics.

Research participants have the right to withdraw from the research program at any time, without prior notice, and not participating in the research or withdrawing from this research project will not affect you in any way. It will not affect any of your job duties

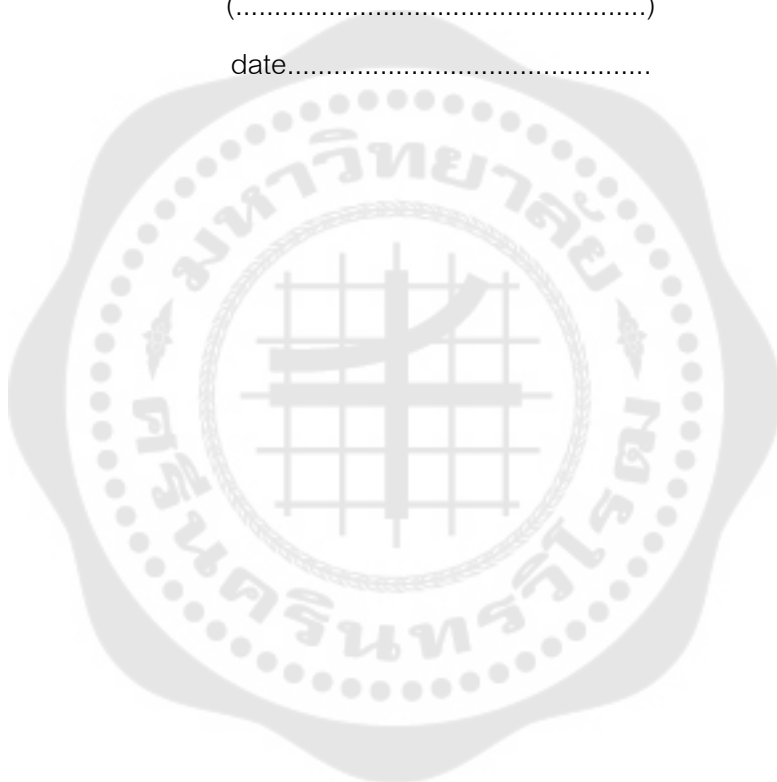
or affect your teaching and learning (if you are currently studying). You have the right to opt-out of the research without giving a reason.

If you have been treated that is not as described in this statement, you can inform the Chair of the Human Research Ethics Committee at the Office of the Human Research Ethics Committee Institute of Intellectual Strategy and Research Professor Dr. Saroj Buasri Building, 20th Floor, Tel. (02) 649-5000 ext. 11019 Fax: (02) 259-1822.

sign.....research project participants

(.....)

date.....





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลหลัก
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Jonathan Field, Secondary School Principal, UWC Thailand International School,

Mrs. Manitsara Supakit Kolius, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweesil Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink that reads 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or manitsarasupakit.kolius@gs.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Jeff Marquis, Senior School Principal, Prem Tinsulanonda International School.

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweesil Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink that reads 'Chatchai Ekpanyaskul'. The signature is stylized with a large 'C' and a long horizontal stroke at the end.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or
manitsarasupakit.kolijus@g.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Luis Ramirez, Main Campus Principal, American Pacific International School,

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweesil Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink that reads 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or
manitsarasupakit.kolijus@g.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Douglas Robert, Secondary School Coordinator, Pan Asia International School,

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweel Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or manitsarasupakit.kolijus@g.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject: Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Dr. James Leung, Director of Academics and Secondary School Principal, Concordian International School,

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweel Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink that reads 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or manitsarasupakit.kolijus@gs.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Michael Hirsh, Secondary School Principal, KIS International School.

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweesil Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink that reads 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or manitsarasupakit.kolijus@g.swu.ac.th

No. 8718/1804



Graduate School
Srinakharinwirot University
114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

16 August 2022

Subject Requesting courtesy to collect data for research purpose

Dear Mr. Douglas Robert, Secondary School Coordinator, Pan Asia International School,

Mrs. Manitsara Supakit Kolijs, a Doctoral degree student majoring in Educational Administration at Srinakharinwirot University, has been approved to do a dissertation on "THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND", with Assistant Professor Dr. Taweel Koolnaphadol as an advisor.

In this regard, the student would like to collect data by conducting an in-depth interview with the Secondary Principal, MYP Coordinator, and a newly-hired teacher at your school, using an online platform, between August and September 2021. The length of the interview will be approximately 50 minutes per person on the topic of the hidden curriculum of induction. A Google Form will be sent to your email, and in the Form, please indicate your preferred time and platform for the interview. Also, please specify your MYP coordinator and newly-hired teachers' information so the student can contact them directly. The information collected will be used as research data.

Thank you for your kind support and assistance to our student

Best Regards

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C Ekpanyaskul'.

(Associate Professor Dr. Chatchai Ekpanyaskul, MD)

Acting Dean, Graduate School

Graduate School

Tel. 0 2649 5064

Remark: Please contact the student directly for more information at 081-8500-933 or
manitsarasupakit.kolijus@q.swu.ac.th



ที่ อว 8718/2257

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

เนื่องด้วย นางมนสิรา ศุภกิจ โคลเยส นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.รัตนา แสงบัวเผื่อน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางมนสิรา ศุภกิจ โคลเยส และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์กิตติชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 850 0933



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2258

วันที่ 27 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางมนสิรา ศุภกิจ โคลเยส นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาตล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดา หวังภักษิต อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และอาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 850 0933

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางมนสิรา ศุภกิจ โคลเยส และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2257



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ดร.ศรินทร์ วิริยะสินันท์

เนื่องด้วย นางมนิครา ศุภกิจ โคลเยส นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแม่ในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อบริษัทงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางมนิครา ศุภกิจ โคลเยส และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

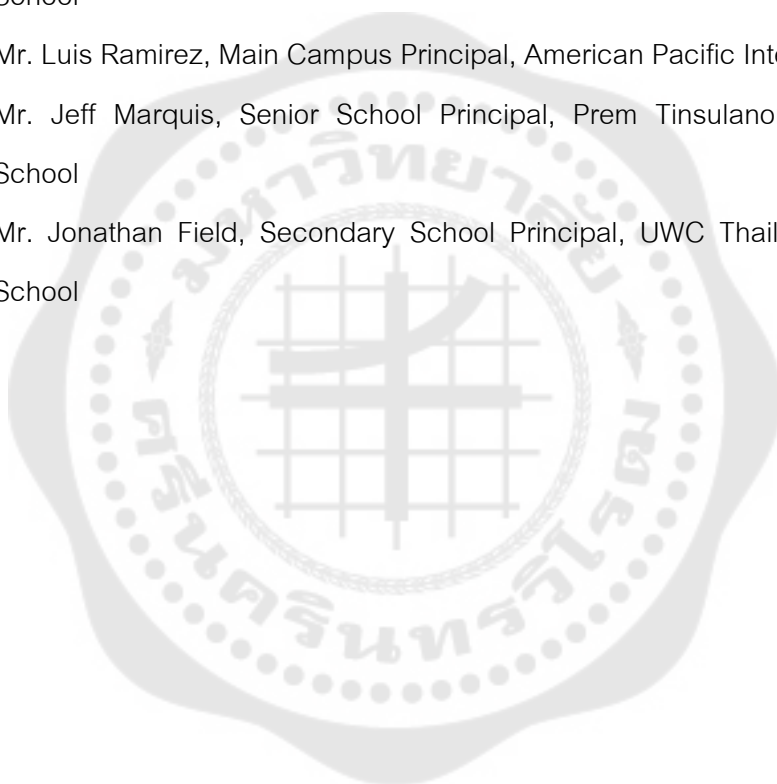
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 850 0933



ภาคผนวก ง
รายนามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบ
การศึกษาไอบี
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษานานาชาติที่ใช้ระบบการศึกษาไอบี

1. Mr. Angelo Coskinas, Head of Secondary, NIST International School
2. Mr. Michael Hirsh, Secondary School Principal, KIS International School
3. Director of Academics and Secondary School Principal, Concordian International School
4. Mr. Douglas Robert, Secondary School Coordinator, Pan Asia International School
5. Mr. Luis Ramirez, Main Campus Principal, American Pacific International School
6. Mr. Jeff Marquis, Senior School Principal, Prem Tinsulanonda International School
7. Mr. Jonathan Field, Secondary School Principal, UWC Thailand International School



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิต

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลัดดา หวังภาษิต

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.ดร. รัตนา แสงบัวเผื่อน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5.ดร.ศรินทร์ วิทยะสิรินันท์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษานานาชาติเซนต์แอนดรูว์ส กรุงเทพฯ

และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษ ในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาคผนวก จ

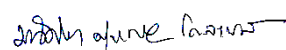
แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัย

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
 4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใด
 5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้



(นางมนิศรา ศุภกิจ โคลเยส)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 081-850-0933

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Part 1: General Information

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ Sex

☐ ชาย Male

☐ หญิง Female

2. อายุ Age

☐ 20-30 ปี

20-30 years

☐ 31-40 ปี

31-40 years

☐ 41-50 ปี

41-50 years

☐ 51 ปีขึ้นไป

51 years and above

3. วุฒิการศึกษา Degree

☐ปริญญาตรี

Bachelor's degree

☐ปริญญาโท

Master's degree

☐ปริญญาเอก

Doctorate's degree

☐ อื่น ๆ

(โปรดระบุ) Others

(please specify)

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน Experience in working on this role

☐ น้อยกว่า 5 ปี

Less than 5 years

☐ 5-10 ปี

5-10 years

☐ 11-15 ปี

11-15 years

☐ 16-20 ปี

16-20 years

☐ มากกว่า 20 ปี

More than 20 years

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่

Part 2 The administrator's role in the hidden curriculum of induction

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการในการบริหาร ผ่านการสื่อสาร การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์กับครูใหม่ในการบริหารจัดการการอบรมครูใหม่ ซึ่งไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรในหลักสูตรการอบรม แต่ทำให้ครูใหม่เกิดความรู้ ทักษะ การรับรู้คุณค่า และทัศนคติทั้งทางบวกและลบ

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	
1. การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) Supporting newly-hired teachers to enter the professional process through the selection of mentors.					
การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีระบบการเลือกครูพี่เลี้ยงที่ยืดหยุ่น โดยครูพี่เลี้ยงสนับสนุนครูใหม่ทั้งในระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับทุกฝ่ายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ตกลงร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกครูพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูใหม่ได้รับการสนับสนุนระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ท่านทำงานได้ทันที The Administrator has a system to choose your mentor(s) which support you both in professional and personal levels enabling you to start working right away.				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง และครูในโรงเรียน The Administrator is a bridge between you, mentor, middle management and teachers.				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางการเลือกครูพี่เลี้ยงแบบยืดหยุ่น The Administrator has a flexible mentoring selection approach.				

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ตกลงร่วมกันกับครูพี่เลี้ยงในการทำงาน The Administrator provides you with opportunities to design how to work with your mentor (s).				
2. ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน The administration and development of induction is clear and explicit. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยจัดให้มีตำแหน่งผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของครูใหม่ ร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรมครูใหม่กับผู้เกี่ยวข้อง และการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครูโดยเฉพาะครูในระบบไอบี					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของท่านในโรงเรียนได้อย่างประสบความสำเร็จ (Transition Coordinator) The administrator provides a Transition Coordinator who can get you started on school successfully.				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการอบรมครูใหม่โดยร่วมออกแบบการอบรมครูใหม่กับผู้ประสานงานโปรแกรมเอ็มวายพี The administrator demonstrates behavior that shows the importance of training new teachers by co-designing teacher's induction with the MYP Coordinator.				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารถึงข้อมูลในการทำ PD ที่เกี่ยวข้องกับ IB การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความรู้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ The administrator communicates information on IB-related PD, building a learning community, and online pedagogy.				

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	
3. ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน Creating the school contexts					
การสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือคำพูดที่แสดงให้ครูใหม่เห็นว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เลือกพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และให้ครูใหม่ได้ร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้คุณค่างกับครูใหม่ ให้ครูใหม่ได้มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น The administrator listens to your opinion and makes you feel that you are an important part in the school's development.				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ท่านได้มีโอกาสเลือกเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ The administrator gives you the opportunity to choose your goal(s) for PD.				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน The administrator values the shared learning of everyone in the school.				
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ท่านได้มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง (self-efficacy) The administrator shows behaviors that allow you to have an awareness of your own abilities (self-efficacy).				

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	
4 ด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ Evaluating the induction					
การประเมินการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการประเมินการอบรมครูใหม่ ผู้บริหารทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียนของครูใหม่ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนครูใหม่ มีกระบวนการประเมินร่วมกันกับครูใหม่และเพื่อนครู					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเยี่ยมห้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การเยี่ยมชมมีลักษณะเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ไม่ใช่การตัดสิน The administrator has informal class visits that make you feel supported by management. Visits are about sharing experiences, not judgments.				
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการประเมินการอบรมร่วมกันกับท่านและเพื่อนครู The administrator co-evaluates the induction with you and fellow teachers.				
5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ Creating a working atmosphere and being a role model to the newly-hired teachers.					
การสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง มีทัศนคติด้านบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อครู พนักงาน และนักเรียน The administrator is a role model for work ethics and treating others.				
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองและพร้อมช่วยเหลือท่าน The administrator is approachable and ready to support you.				

ข้อ ร.	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
16	ผู้บริหารใช้บทสนทนาที่แสดงถึงทัศนคติด้านบวกต่อทุกคนในองค์กร และการปฏิบัติงาน The administrator conveys a positive message towards working with everyone in the organization and his/her work.				
17	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน The administrator creates a good working environment that makes you feel that you are part of this school community.				
6 ด้านการสร้างสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต Balancing work life and personal life.					
การสร้างสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหรือสื่อสารข้อความที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของครู The administrator demonstrates that your well-being is important.				
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต The administrator demonstrates the importance of a balanced work life and personal life.				

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Part 3 Teacher's retention

การคงอยู่ในงานของครูใหม่ หมายถึง ความพึงพอใจและรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานของครูใหม่ใน

สถานศึกษานานาชาติ อันเป็นเหตุให้มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดลาออกจากราชการและวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยวัดได้จากความคิดและความรู้สึกของครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ ในด้านการวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจและความต้องการที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต และในระยะยาว มีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้ต่อไป มีการไม่คิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ไม่มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษานี้เป็นการผูกมัดตัวเอง มีความสบายใจในการทำงานในสถานศึกษานี้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษานี้ ไม่มีการวางแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษา และมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นทางเลือกที่ดีถึงแม้ว่ามีทางเลือกอื่น

ข้อ	การคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต You have intent to work at this school in the next contract.				
2	ท่านต้องการจะทำงานในสถานศึกษานี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ You want to work at this school as long as you can.				
3	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้ต่อไป You expect to continue working at this school.				
4	ท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า You will not change jobs even though there are better packages in other workplaces.				
5	ท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษานี้เป็นการผูกมัดตัวเอง You don't feel that working at this school is a commitment.				

ข้อ	การคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6	ท่านมีความสุขสบายใจในการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ You feel happy to work at this school.				
7	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ You are proud to inform everyone that you work at this school.				
8	ท่านเริ่มมีความคิดที่จะลาออกจากสถานศึกษาแห่งนี้ You have planned to resign from this school.				
9	ท่านกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเรื่องเพื่อลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน You are in the process of resigning or moving to a new school.				
10	ท่านจำเป็นต้องทำงานในสถานศึกษาต่อไปเนื่องจากไม่มีทางเลือก You work here as there is no other choice.				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



ภาคผนวก จ
แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
1	บทบาทผู้บริหาร							
	1.1 การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูพี่เลี้ยง (Mentor) Supporting newly-hired teachers to enter the professional process through the selection of mentors.							
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกครูพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูใหม่ได้รับการสนับสนุนระดับอาชีพและระดับส่วนตัว เพื่อให้ท่านทำงานได้ทันที The Administrator has a system to choose your mentor(s) which support you both in professional and personal levels enabling you to start working right away.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง และครูในโรงเรียน The Administrator is a bridge between you, mentor, middle management and teachers.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
3)	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางการเลือกครูพี่เลี้ยงแบบยืดหยุ่น The Administrator has a flexible mentoring selection approach.	+1	0	+1	0	+1	0.60	เหมาะสม
4)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ตกลงร่วมกันกับครูพี่เลี้ยงในการทำงาน The Administrator provides you with opportunities to design how to work with your mentor (s).	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
1	บทบาทผู้บริหาร							
	1.2 ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน The administration and development of induction is clear and explicit.							
5)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานในการเริ่มต้นการทำงานของท่านในโรงเรียนได้อย่างประสบความสำเร็จ (Transition Coordinator) The administrator provides a Transition Coordinator who can get you started on school successfully.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการอบรมครูใหม่โดยร่วมออกแบบการอบรมครูใหม่กับผู้ประสานงานโปรแกรมเอ็มวายพี The administrator demonstrates behavior that shows the importance of training new teachers by co-designing teacher's induction with the MYP Coordinator.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7)	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารถึงข้อมูลในการทำ PD ที่เกี่ยวข้องกับ IB การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความรู้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ The administrator communicates information on IB-related PD, building a learning community, and online pedagogy.	+1	0	0	+1	+1	0.60	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
1	บทบาทผู้บริหาร							
	1.3 ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน Creating the school contexts							
8)	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น The administrator listens to your opinion and makes you feel that you are an important part in the school's development.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
9)	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ท่านได้มีโอกาสเลือกเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ The administrator gives you the opportunity to choose your goal(s) for PD.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
10)	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน The administrator values the shared learning of everyone in the school.	0	+1	0	+1	+1	0.60	เหมาะสม
11)	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ท่านได้มีกรรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง (self-efficacy) The administrator shows behaviors that allow you to have an awareness of your own abilities (self-efficacy).	+1	+1	0	+1	+1	0.80	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
1	บทบาทผู้บริหาร							
	1.4 ด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ Evaluating the induction							
12)	ผู้บริหารสถานศึกษาเยี่ยมห้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ ทำให้ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การเยี่ยมชมมีลักษณะเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ไม่ใช่การตัดสิน The administrator has informal class visits that make you feel supported by management. Visits are about sharing experiences, not judgments.	+1	0	1	0	+1	0.60	เหมาะสม
13)	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการประเมินการอบรมร่วมกันกับท่านและเพื่อนครู The administrator co-evaluates the induction with you and fellow teachers.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
	1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ Creating a working atmosphere and being a role model to the newly-hired teachers.							
14)	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อครู พนักงาน และนักเรียน The administrator is a role model for work ethics and treating others.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15)	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองและพร้อมช่วยเหลือท่าน The administrator is approachable and ready to support you.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
1.	บทบาทผู้บริหาร							
	1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ Creating a working atmosphere and being a role model to the newly-hired teachers.							
16)	ผู้บริหารใช้บทสนทนาที่แสดงถึงทัศนคติ ด้านบวกต่อทุกคนในองค์กร และการ ปฏิบัติงาน The administrator conveys a positive message towards working with everyone in the organization and his/her work.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
17)	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน The administrator creates a good working environment that makes you feel that you are part of this school community.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
	1.6 ด้านการสร้างสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต Balancing work life and personal life.							
18)	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของครู The administrator demonstrates that your well-being is important.	+1	0	+1	0	+1	0.60	เหมาะสม
19)	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความ สมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต The administrator demonstrates the importance of a balanced work life and personal life.	+1	0	+1	0	+1	0.60	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
2.	การคงอยู่ในงาน							
1)	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต You have intent to work at this school in the next contract.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	ท่านต้องการจะทำงานในสถานศึกษาต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ You want to work at this school as long as you can.	+1	-1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้อย่างต่อไป You expect to continue working at this school.	+1	0	+1	0	+1	0.60	เหมาะสม
4)	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า You will not change jobs even though there are better packages in other workplaces.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
5)	ท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาเป็นการผูกมัดตัวเอง You don't feel that working at this school is a commitment.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
6)	ท่านมีความสุขสบายใจในการทำงานในสถานศึกษา You feel happy to work at this school.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
7)	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษา You are proud to inform everyone that you work at this school.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลความ
		5 คน						
		1	2	3	4	5		
2.	การคงอยู่ในงาน							
8)	ท่านเริ่มมีความคิดที่จะลาออกจาก สถานศึกษาแห่งนี้ You have planned to resign from this school.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9)	ท่านกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อ ลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน You are in the process of resigning or moving to a new school.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10)	ท่านจำเป็นต้องทำงานในสถานศึกษา ต่อไปเนื่องจากไม่มีทางเลือกYou work here as there is no other choice.	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	เหมาะสม



Questionnaire

This questionnaire is part of the research titled “The administrator's role in the hidden curriculum of induction and its influence on the retention of newly-hired teachers in international schools in Thailand”

Explanation:

The research is conducted by Manitsara Supakit Kolius, who is currently a Ed.D candidate at Srinakarin University, Bangkok, Thailand. This research project aims to study the administrator's role in the hidden curriculum of induction and its influence on the retention of newly-hired teachers in international schools in Thailand.

The questionnaire is divided into 3 parts:

Part 1 General information from the respondents, in the form of a checklist asking about gender, age, educational qualifications, and work experience.

Part 2 The role of administrator(s) in the hidden curriculum of induction. The nature of the questionnaire is a 5-level rating scale, which is very high, high, moderate, low, and very low.

Part 3 The retention of teachers in international education institutions, Thailand, the questionnaire is a 5-level rating scale, which is very high, high, moderate, low, and very low.

Your participation and information collected from this research will be kept anonymous and will not be adopted for any other objective, apart from the publication. This study will not collect any information about respondents' IP addresses.

While you are answering the questions, you can withdraw from the survey at any time.

If you do not want to participate in this research project, it will not affect any of your job duties, or your teaching and learning, or assessment of your studies (in case you are studying) in any way.

If you have questions to ask about the research, or if undesirable side effects occur from the research, you can contact Ms. Manitsara Supakit Kolius mobile phone: 081-8500-933
Your kind cooperation and your time to respond to this survey is much appreciated. Please respond to this survey by the 14th December.

Answering the questionnaire takes approximately 15 minutes.

Manitsara Supakit Kolius

Ed.D candidate, Education Administration, Srinakarin University

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

* Required

Consent

1. I have acknowledged the research project of Ms. Manitsara Supakit Kolijs titled THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON THE RETENTION OF NEWLY-HIRED TEACHERS IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND
2. I consent voluntarily to participate in the research without being forced or deceived. I will cooperate with this research project.
3. I have acknowledged the background and purpose of this research, details of the research process, the expected benefits and risks which may occur in taking part in the research, including the guidelines for protection and correction if any harm occurs, as well as remuneration and expenses. I have read the foregoing information, have had the opportunity to ask questions, and any questions that I have asked have been answered to my satisfaction.
4. I give consent to the researcher to use my personal data obtained from the research, and this data is not made publicly available, and is provided for research purposes only.
5. I have acknowledged the right to obtain additional information on the advantages and disadvantages involved in the research, and can withdraw from participating at any time without giving advance notice or reason. Withdrawal from the project will not affect my received treatment and service in the future.
6. If I have any questions about the research process, or any unwanted side effects from the research, I will be able to contact Ms. Manitsara Supakit Kolijs via the work address KIS International School 999/123-124 Pracha-u-thit Rd, Samsennok, Huaykwang Bangkok, 10310 tel: 02-274-3444 # 4129, mobile phone: 081-8500933, E-mail address: manitsarasupakit.kolius@g.swu.ac.th
7. If I have been treated differently from stated in the participant information, or would like to discuss problems, concerns, questions, or obtain information and offer input, I can contact the chairman of Ethics Committee for Reviewing Human Research Projects of Strategic Wisdom and Research Institute, Srinakharinwirot University tel: 02-649-5000 ext. 11019

1. I have read and understand the participant information sheet and consent form thoroughly. *

Mark only one oval.

- ☐ I consent to participate in the study
- ☐ I do not consent to participate in the study

Questionnaire

THE ADMINISTRATOR'S ROLE IN THE HIDDEN CURRICULUM OF INDUCTION IN INTERNATIONAL SCHOOLS IN THAILAND

Part 1: General Information

Please specify your general information.

2. Sex *

Check all that apply.

- ☐ Male
☐ Female

3. Age *

Check all that apply.

- ☐ Less than 30 years old
☐ 30-40 years old
☐ 41-50 years old
☐ 51-60 years old
☐ 61 years old and above

4. Degree *

Mark only one oval.

- ☐ Bachelor's degree
☐ Master's degree
☐ Doctorate's degree
☐ Others

5. Experience in working on this role *

Check all that apply.

- ☐ Less than 5 years
☐ 5-10 years
☐ 11-15 years
☐ 16-20 years
☐ More than 20 years

Part 2 The administrator(s)' role in the hidden curriculum of induction

Below are statements of the administrator(s)' role in the hidden curriculum of induction. Please indicate the level of the administrator(s)' role in the hidden curriculum of induction on a scale from 1 (very low) to 5 (very high).

6. 1. Supporting newly-hired teachers to enter the professional process through the selection of mentors. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very High
The administrator(s) has/have a system to choose your mentor(s) who support you both on professional and personal levels, enabling you to start working right away.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) is/are a bridge between you, your mentor, middle management, teachers and staff.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) has/have a flexible mentoring selection approach.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) provides/provide you with opportunities to design how to work with your mentor (s).	☐	☐	☐	☐	☐

7. 2. The administration and development of induction is clear and explicit. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
The administrator(s) provides/provide a Transition Coordinator who can get you started in school successfully.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) demonstrates/demonstrate behavior that shows the importance of training new teachers.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) co-designs/co-design the teacher's induction with the MYP Coordinator.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) communicates/communicate information on IB-related PD, building a learning community, and online pedagogy.	☐	☐	☐	☐	☐



8. 3. Creating the school contexts. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
The administrator(s) listens/listen to your opinion and makes you feel that you are an important part in the school's development.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) gives/give you the opportunity to choose your goal(s) for Professional Development.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) values/value the shared learning of everyone in the school.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) shows/show behaviors that allow you to have an awareness of your own abilities (self-efficacy).	☐	☐	☐	☐	☐

9. 4. Evaluating the induction. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
The administrator(s) has/have informal class visits and understands what is going on in the school and your classroom, which makes you feel supported by management. Visits are about sharing experiences, not judgments.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) co-evaluates/co-evaluate the induction with you and fellow teachers.	☐	☐	☐	☐	☐

10. 5. Creating a working atmosphere and being a role model to the newly-hired teachers. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
The administrator(s) is/are a role model for work ethics and treating others.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) is/are approachable and ready to support you.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) conveys/convey a positive message towards working with everyone in the organization and his/her work.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) creates/create a good working environment that makes you feel that you are part of the school community.	☐	☐	☐	☐	☐

11. 6 Balancing work life and personal life. *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
The administrator(s) demonstrates/demonstrate that your well-being is important.	☐	☐	☐	☐	☐
The administrator(s) demonstrates/demonstrate the importance of a balanced work life and personal life.	☐	☐	☐	☐	☐

Part 3 Teacher's retention

Below are statements of the teacher's retention. Please indicate the level of your intention to stay at your current work or not on a scale from 1 (very low) to 5 (very high).

12. Retention *

Mark only one oval per row.

	Very low	Low	Moderate	High	Very high
You have intent to work at this school in the next contract.	☐	☐	☐	☐	☐
You want to work at this school as long as you can.	☐	☐	☐	☐	☐
You expect to continue working at this school.	☐	☐	☐	☐	☐
You will not change jobs even though there are better packages in other workplaces.	☐	☐	☐	☐	☐
You don't feel that working at this school is a commitment.	☐	☐	☐	☐	☐
You feel happy to work at this school.	☐	☐	☐	☐	☐
You are proud to inform everyone that you work at this school.	☐	☐	☐	☐	☐
You have planned to resign from this school.	☐	☐	☐	☐	☐
You are in the process of resigning or moving to a new school.	☐	☐	☐	☐	☐
You work here as there is no other choice.	☐	☐	☐	☐	☐

Thank you.

แบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1) การสอบถามครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๖๑ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

2) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

3) ข้อมูลจากแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์สภาพการบริหารในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ข้อมูลของแต่ละบุคคลจะเก็บเป็นความลับทั้งหมด การศึกษานี้จะไม่รวบรวมข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวกับที่อยู่ IP ของผู้ตอบ ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนตรงตามสภาพความเป็นจริง ส่งผลให้งานวิจัยค้นพบความจริง มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและนำไปใช้ในการบริหารและวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดอบรมครูใหม่ในสถานศึกษานานาชาติ

ในขณะที่ท่านกำลังตอบแบบสอบถามท่านสามารถถอนตัวออกจากแบบสอบถามได้ตลอดเวลา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ และการเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้ กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ภายในวันที่ 8 ธ.ค. 2564

แบบสอบถามนี้ใช้เวลาในการตอบไม่เกิน 15 นาที

มนิสรา ศุภกิจ โคลเยส

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

* Required

ความ ยินยอม

ข้อ 1. ข้าพเจ้า ได้รับทราบโครงการวิจัยของ นางมนิศา ศุภกิจ โคลเยส เรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย

ข้อ 2. ข้าพเจ้า ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมิได้มีการบังคับขู่เข็ญ หลอกลวง แต่ประการใด และจะให้ความร่วมมือในการวิจัยทุกประการ

ข้อ 3. ข้าพเจ้า ได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประสิทธิภาพ ความปลอดภัย อาการหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งแนวทางป้องกัน และแก้ไข หากเกิดอันตราย ค่าตอบแทน ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบจ่ายเอง โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้อ 4. ข้าพเจ้า ได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะผลสรุปการวิจัยเท่านั้น

ข้อ 5. ข้าพเจ้า ได้รับทราบแล้วว่าข้าพเจ้ามีสิทธิ์จะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ และการบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใดๆ ของข้าพเจ้า หรือส่งผลกระทบต่อผลการเรียน การสอน และการประเมินผลการเรียน (ในกรณีที่ข้าพเจ้ากำลังศึกษาอยู่)

ข้อ 6. หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัย สามารถติดต่อกับ นางมนิศา ศุภกิจ โคลเยส ที่ทำงาน โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส เลขที่ 999/123-124 ถ. ประชาอุทิศ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง จ. กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ 02-274-3444 ต่อ 4129 โทรศัพท์มือถือ 081-8500933 E-mail address: manitsarasupakit.kolius@g.swu.ac.th

ข้อ 7. หากข้าพเจ้า ได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์หรือผู้แทน ได้ที่สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 02-649-5000 ต่อ 11019

1. ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า *

Mark only one oval.

- ☐ ยินยอมเข้าร่วมโครงการ
- ☐ ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ

แบบสอบถาม

"บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฝงในการอบรมครูใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูในสถานศึกษานานาชาติ ประเทศไทย"

ตอนที่ 1

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
เลือกข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

2. เพศ *

Check all that apply.

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

3. อายุ *

Check all that apply.

- ☐ น้อยกว่า 30 ปี
- ☐ 30-40 ปี
- ☐ 41-50 ปี
- ☐ 51-60 ปี
- ☐ มากกว่า 60 ปี

4. การศึกษาขั้นสูงสุด *

Mark only one oval.

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน *

Check all that apply.

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่

บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการในการบริหาร ผ่านการสื่อสาร การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์กับครูใหม่ในการบริหารจัดการการอบรมครูใหม่ ซึ่งไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรในหลักสูตรการอบรม แต่ทำให้ครูใหม่เกิดความรู้ ทักษะ การรับรู้คุณค่า และทัศนคติทั้งทางบวกและลบ

คำชี้แจง เลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ระดับ 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ | อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ | อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ | อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อหลักสูตรแฟงในการอบรมครูใหม่ | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

6. 1. การสนับสนุนครูใหม่ให้เข้าสู่กระบวนการวิชาชีพ ผ่านการเลือกครูผู้สอนพี่เลี้ยง (Mentor) *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง และครูในโรงเรียน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างท่านกับ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารระดับกลาง ครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารวางแนวทางการเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีความยืดหยุ่น	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ตกลงร่วมกันกับครูพี่เลี้ยงในการวางแผนวิธีการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐

7. 2. ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูใหม่ที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารจัดให้มีผู้ประสานงานในการเปลี่ยนผ่านงาน (Transition Coordinator) ทำให้ท่านเริ่มต้นการทำงานในโรงเรียนได้อย่างประสบความสำเร็จ	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เห็นว่าการอบรมครูใหม่เป็นเรื่องสำคัญ	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารร่วมออกแบบหลักสูตรอบรมครูใหม่กับผู้บริหารระดับกลาง	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารสื่อสารถึงข้อมูลในการทำ Professional Development ที่เกี่ยวข้องกับ IB การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความรู้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	☐	☐	☐	☐	☐

8. 3. ด้านการสร้างบริบททางสังคมในโรงเรียน *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่ง ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการ พัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสเลือกเป้าหมาย ในการพัฒนาดตนเองตามวิชาชีพได้เต็มตาม ศักยภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ท่านใน กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับทุกคนใน โรงเรียน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารทำให้ท่านได้มีการรับรู้ถึงความ สามารถของตนเอง (self-efficacy)	☐	☐	☐	☐	☐

9. 4 ด้านการประเมินการอบรมครูใหม่ *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และติดตามสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้น เรียนของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณบริหาร พร้อมให้การสนับสนุนท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารใช้กระบวนการประเมินการอบรม แบบมีส่วนร่วมกับท่านและเพื่อนครู	☐	☐	☐	☐	☐

10. 5 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างของครูใหม่ *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อครู พนักงาน และนักเรียน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองโดยพร้อมให้ความช่วยเหลือท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารมีทัศนคติด้านบวกต่อทุกคนในองค์กรในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	☐	☐	☐	☐	☐

11. 6 ด้านการสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐

ตอนที่ 3 การคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง เลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

12. การคงอยู่ในงาน *

Mark only one oval per row.

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ท่านตั้งใจที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านต้องการจะทำงานในสถานศึกษานี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านตั้งความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ในที่ทำงานเดิมนี้ต่อไป	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านจะไม่เปลี่ยนงานแม้ได้รับผลตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษานี้เป็นภาระผูกมัดที่จำกัดตัวเอง	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านรู้สึกสบายใจที่ทำงานในสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านมีแผนที่จะลาออกจากสถานศึกษาแห่งนี้	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
ท่านจำเป็นต้องทำงานในสถานศึกษาต่อไปเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น	☐	☐	☐	☐	☐

ขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	มนิศรา ศุภกิจ โคลเยส
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2540 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาประถมศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 1) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2545 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2565 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	516/144 ม.กลางเมือง 2 รัชดา-เหม่งจ๋าย ซ.สหการประมวล แขวงวัง ทองหลาง เขตวังทองหลาง กทม. 10310