



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการย่อยที่ 4

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ
การสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง
เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู

The Participatory Action Research for a Development of
Potential Enhancement Model for Supervisors and
Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors
for Student Teachers

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ

28 ธันวาคม 2558

สัญญาเลขที่ RDG 5740013

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการย่อยที่ 4

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริม
ศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถ
ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

The Participatory Action Research for a Development of Potential
Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers
To develop the abilities to be Mentors for Student Teachers

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร

อาจารย์ ดร.กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล

อาจารย์ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู

สังกัด

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม

ชุดโครงการ : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้
ในภูมิภาคตะวันตก

Improving Education Quality and Learning Creation
in the Western Region

สนับสนุนโดย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นของงานนี้เป็นของผู้วิจัย วช. สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

1. ชื่อโครงการวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพ
อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็น
พี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

The Participatory Action Research for a Development of Potential
Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers
To develop the abilities to be Mentors for Student Teachers

1.2 ชื่อผู้วิจัย

ผศ.ดร.ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อ.ดร.กนิษฐา เขาวัดมงคล	คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.นภาเดช บุญเชิดชู	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

1.3 ได้รับทุนอุดหนุน การวิจัย

ประจำปี 2557 งบประมาณที่ได้รับ 466,000 บาท

1.4 ระยะเวลา การทำวิจัย

12 เดือน ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558

2. สรุปโครงการวิจัย

2.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นความหวังของสังคมและประเทศชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัยเรียนให้มีคุณภาพในด้านปัญญาความรู้ ความสามารถ การมีเจตคติ และเป็นพลเมืองดี ครูทุกคนจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพที่เต็มเต็มในแต่ละระยะ กล่าวคือ ระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry level) 1-3 ปี ระยะคงที่ (Consolidation) 4-6 ปี ระยะรอบรู้ (Expertise) 7-10 ปี และระยะผู้เชี่ยวชาญ 10 (Mastery) ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นระยะของการปฏิบัติงานวิชาชีพที่มีสมรรถนะสูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งครูผู้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีประสบการณ์มากกว่าในแง่ของศาสตร์การเรียนการสอน (Teaching Pedagogy / Sciences of teaching) ที่เป็นองค์ความรู้วิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอน จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวัดและประเมินผล และการนำศาสตร์การเรียนการสอนมาสู่การปฏิบัติ จะสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ(Mentor) ให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในวิชาชีพได้เป็นอย่างดีอันเป็นอุดมคติของการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน พี่เลี้ยงทางวิชาการมีที่มายาวนานกว่าหนึ่งพันปีซึ่งปรากฏในมหากาพย์ของชาวกรีก เรื่อง “โอดิสซีย์” (Odyssey) เมื่อกษัตริย์โอดิซุส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามกรุงทรอยเป็นเวลานานนับสิบปี ได้มอบหมายให้ปราชญ์ผู้คงแก่เรียนชื่อว่าเมนทอร์ ให้ช่วยดูแล สั่งสอน อบรมบุตรชายของตนชื่อ “เทเลมาคัส” (Telemachus) เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นกษัตริย์ที่เก่งกาจ ระยะต่อมาคำว่าเมนทอร์หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีประสบการณ์ยาวนานในวิชาชีพ สามารถให้คำอธิบาย แนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางให้แก่ผู้อื่น และนำมาใช้ในด้านการศึกษาซึ่งราชบัณฑิตยสถานบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาไว้ว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ คือครูที่มีประสบการณ์การสอน สอนดีสามารถให้คำแนะนำโดยมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นว่าเมื่อบอกหรือแนะนำสิ่งใดอีกฝ่ายหนึ่งจะยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ สามารถช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ในโรงเรียน และ/หรือนิสิตนักศึกษาฝึกสอนให้เข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ เป็นครูที่ดีที่มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (4) กำหนดให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู กรณีศึกษาประเทศฟินแลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศจีน พบว่าบุคลากรวิชาชีพครูควรต้องได้รับการพัฒนา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการพัฒนาที่เต็มเต็มในแต่ละระยะของการประกอบวิชาชีพครู ผ่านระบบของพี่เลี้ยงทางวิชาการ(Mentoring System) และจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของครูใหม่ในสถานศึกษา รวมทั้งนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูร่วมกัน

การพัฒนากระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีคุณภาพสู่ระบบการฝึกหัดครู จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยสะท้อนผลลัพธ์ทั้งในแง่ของการพัฒนาตนเองและร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่โดยมีภารกิจร่วมกันในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแม้ว่าจะสังกัดอยู่ต่างหน่วยงานกันก็ตาม อนึ่งปัจจุบันนี้ทั้งสถาบันครุศึกษา และสถานศึกษากำลังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาจารย์และครูผู้ที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นผลของทั้งการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และการเกษียณอายุราชการตามวาระ ทำให้จำนวนพี่เลี้ยงทางวิชาการในระบบการศึกษาลดจำนวนลง ส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิตวิชาชีพครูในอนาคต และส่งผลต่อการเรียนรู้ผู้เรียนในที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ซึ่งตามทฤษฎีและข้อค้นพบจากการวิจัยระบุว่า เป็นวัยเรียนที่สำคัญยิ่งต่อการเป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับของสถาบัน กล่าวคือสถาบันฝึกหัดครู และโรงเรียนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และในระดับของบุคคลซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในฐานะพี่เลี้ยงทางวิชาการที่จะมีโอกาส และความเท่าเทียมกันในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายตลอดจนทิศทางการดำเนินการ ควบคุมการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการนั้นด้วยตนเอง กิจกรรมการดำเนินการดังกล่าวเป็นการดึงศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ต่างฝ่ายต่างมีอยู่ บูรณาการกับแนวความคิดทางวิชาการด้านการฝึกหัดครูผ่านกระบวนการวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่เข้มแข็งร่วมกัน เกิดเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองของพี่เลี้ยงทางวิชาการ พัฒนาครูใหม่ พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่อไป

2.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. เพื่อทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

- 3.1 ประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

- 3.2 ประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 3.3 ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อการใช้รูปแบบพัฒนาขึ้น

- 3.4 ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ

4. ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา

2.3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การออกแบบเชิงระบบ ในลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ สู่กระบวนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Research-R₁/Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ (Development-D₁ /Design and Development)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (Research-R₂ /Implementation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียน (Development-D₂ /Evaluation)

พื้นที่การวิจัยครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัย และโรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันการผลิตครูในเขตภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วยสถาบันผลิตครูสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยจำนวนทั้งสิ้น 5 สถาบัน จาก 4 จังหวัด ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมีสถาบันผลิตครูสาขาวิชาการประถมศึกษา 1 สถาบัน ในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) กลุ่มตัวอย่างในการร่วมพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ คือ อาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์จำนวน 7 คน อาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 31 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแลร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการจำนวน 31 คน

2.4 ผลการวิจัย

1. ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบ

1.1 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกหัดครู พบว่า ความเหมาะสมเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.52) ทั้งนี้ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบอยู่ในระดับ

มากที่สุด และเป็นลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากโดยเป็นลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48)

2. ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริม ศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2.1 ผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพรุก่อนและหลังการทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการหลัง การทดลอง ($\bar{X} = 71.37$, S.D. = 3.75) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 62.10$, S.D. = 7.16) ที่อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพรุก่อนและหลังการทดลอง

2.2.1 การประเมินโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการ พบว่า ความสามารถในการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของ อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการ เรียนรู้หลังการทดลอง ($\bar{X} = 36.81$, S.D. = 3.31) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 28.84$, S.D. = 4.54) ที่อยู่ในระดับมาก

2.2.2 การประเมินตนเองของนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน พบว่า ความสามารถด้าน การจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมิน ความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนความสามารถหลังการทดลอง ($\bar{X} = 66.94$, S.D. = 8.70) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 50.81$, S.D. = 9.38) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการ ส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35) ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) และ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40)

2.4 การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพรุก่อนที่มีต่อการใช้รูปแบบการ ส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน พบว่า ภาพรวมทุกด้านนักศึกษาวิชาชีพรุก่อน มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) และ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72)

3. การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.1 ผลการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบหลังการทดลองใช้รูปแบบแล้ว พบว่าคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ทั้งนี้ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านกระบวนการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31)

□ 3.2 ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จากการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 คน และเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ พบว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วย การมีภาพลักษณ์ (Appearance) ของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การปฏิบัติตน (Performance) ตามภารกิจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการแสดงศักยภาพ (Potential) ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

หลักการของรูปแบบ

1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นสูงและประสบความสำเร็จในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ (Mentee) เป็นกระบวนการที่พัฒนาได้
2. การพัฒนาความสามารถโดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาวิชาชีพครู บนพื้นฐานของความเชื่อใจ โดยใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูปฐมวัยและประถมศึกษา



กระบวนการของรูปแบบ

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparation phase : P)

- 1.1 การฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 1.2 การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P)

2.1 อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครูโดยอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วม

2.2 อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา ร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศ

ระยะที่ 3 การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practice of Mentoring phase : P)

- 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference)
- 3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation and Data Gathering)
- 3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Collaborative Reflection and Analysis Practices)
- 3.4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-conference)
- 3.5 การสะท้อนคิด (Learning Reflection)

ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluation phase : P)

- 4.1 การประเมินความก้าวหน้าระหว่างปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 4.2 การประเมินความก้าวหน้าหลังการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในครั้งต่อไป

เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ

คัดเลือกจากคุณสมบัติเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

- 1) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
- 2) จบการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ
- 3) จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ และได้รับการแต่งตั้งหรือรับรองจากหน่วยงาน

1.2 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครูปฐมวัยและประถมศึกษา และปฏิบัติตน
- 2) การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู
- 3) การยอมรับเคารพในศักยภาพ และไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู
- 4) สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาวิชาชีพครู และชี้แนะหนทางอย่างต่อเนื่อง
- 5) อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยสนับสนุน

- 1) ผู้บริหารสถาบันผลิตครู และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และ/หรือทรัพยากรทางการศึกษา
- 2) การบริหารเวลาในการร่วมมือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการวางแผนและพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู
- 3) การประสานพันธุรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้บุคลากรอื่นเข้าใจร่วมกัน
- 4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อสืบค้นและสื่อสารระหว่างกัน

ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีศักยภาพสูงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ผลโดยอ้อม

1. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาด้าน พัฒนาวิชาชีพครู เกิดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
2. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าทั้งต่อสังคม และต่อตนเอง
3. เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูร่วมกัน

2.5 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันผลิตครูควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกัน
2. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการพัฒนาครูพี่เลี้ยง และครูประจำการ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน
3. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรจัดฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสร้างครูดีและครูเก่งให้ได้ผล
4. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรสร้างการมีส่วนร่วมและความเชื่อถือไว้วางใจให้เกิดขึ้นในลักษณะของต่างฝ่ายต่างร่วมพัฒนาตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและนักเรียน
5. สถาบันผลิตครูควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์พี่เลี้ยงผู้ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู ตลอดจนให้ได้รับค่าตอบแทน หรือสิทธิในการฝึกฝนอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการร่วมพัฒนาสู่วิทยฐานะ
6. สถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะวิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ อาจพิจารณาให้พี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งผ่านการฝึกอบรมแล้ว เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่ครูประจำการใหม่ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบไปใช้

1. การจัดการฝึกฝนอบรมผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ
2. ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการละลายพฤติกรรมและการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ก่อนการใช้รูปแบบ
3. ควรฝึกใช้เครื่องมือประกอบการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อให้เกิดความชำนาญในการนำไปใช้จริง
4. พี่เลี้ยงทางวิชาการควรร่วมกันศึกษาวิเคราะห์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในความดูแลทั้งในด้านชีวิตความเป็นอยู่ และวิชาการ เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ
5. ควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในการวางแผน สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาวิชาการ
6. ควรรักษาสัมพันธภาพ และความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดกระบวนการ
7. พี่เลี้ยงทางวิชาการควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานครู และประทับใจประกอบคลี่คลายปมปัญหาให้นักศึกษาประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

8. ควรจัดประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าทางการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารวิชาการทราบเป็นระบบ เพื่อได้รับมุมมองอันเป็นประโยชน์ หรือการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในสถาบันฝึกหัดครู และในโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ในวิชาชีพครู

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงในด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการทุกมิติ ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนักเรียน

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการในด้านศาสตร์การสอนใหม่ (New Pedagogy) และทักษะการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานวิชาชีพครูในลักษณะของทีมวิชาการเพื่อร่วมมือร่วมพลังกันในการพัฒนาสถานศึกษา

5. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถานศึกษาเพื่อเป็นคลังข้อมูลในการพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยง วิธีสอน เทคนิคและนวัตกรรมใหม่

ชื่อโครงการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ชื่อผู้วิจัย

ผศ.ดร.ปณัฐ กิจรุ่งเรือง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร.อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ.ดร.กนิษฐา เขาวัดนกุล

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อ.ดร.ภาเดช บุญเชิดชู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ปีดำเนินการเสร็จ 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3) เพื่อทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดย 3.1) ประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง 3.2) ประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3.3) ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น 3.4) ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น และ 4) ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา การวิจัยนี้ประยุกต์แบบแผนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนา และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบและพัฒนารูปแบบ 3) การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 4) การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบและถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ จำนวน 7 คน อาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาจำนวน 31 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแลร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ จำนวน 31 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่ารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 การวางแผน ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เงื่อนไขของการใช้รูปแบบ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนและหลังการทดลอง ทั้งจากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ ทั้งจากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า ภาพรวมทุกด้าน

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35) และความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ พบว่า ภาพรวมทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71)

3) แนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การมี ภาพลักษณ์ (Appearance) กิจลักษณะ (Performance) และการแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู (Potential) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

คำสำคัญ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Title Participatory Action Research for a Development of Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers

Researchers

Assist.Prof.Dr.Poranat kitroongrueng	Faculty of Education, Silpakorn University
Assist.Prof.Dr.Isaret Pipatmongkonporn	Faculty of Education, Silpakorn University
Dr.Kanitha Chaowatthanakun	Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University
Dr.Napadech Booncherdchoo	Faculty of Education , Nakhon Pathom Rajabhat University

Research Year 2015

Abstract

The purposes of this research were to 1) study fundamental information, conditions and needs for model development; 2) develop a enhancement model with great potential for supervisors and cooperating teachers to apply in order to be mentors for student teachers; 3) study the effectiveness of the model through these procedures : (3.1) to assess the abilities of the supervisors and cooperating teachers as mentors ; (3.2) to evaluate the student teachers' capabilities of learning management;(3.3) to study the ratio of satisfaction on the model from the supervisors and teachers; (3.4) to investigate the students' satisfaction on the model; and 4) examine the best practice for increasing the mentorship abilities among the supervisors, teachers, student teachers in early childhood and primary education. The researchers applied the tetra-stage-study from a participatory action research, research and development, mixed method as well; moreover, the processes must be related to the mentioned objectives. The sample comprised of 7 supervisors, 31 cooperating teachers and 31 student teachers. The data was analyzed by mean, standard deviation, t-test and content analysis.

The results were shown as follows:

1) The developed model was named “A Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers”. Components of the model consisted of principles, objectives and processes divided into 4

phases : Preparing phase (P_1) , Planning phase (P_2), Practicing of Mentors phase (P_3), Progression and Assessment phase (P_4).

2) After using the model, the achievement of the supervisors and cooperating teachers on the mentorship abilities was higher significantly at the level of .01 When the student teachers assessed themselves with the supervisors and teachers, it was found that their learning management was higher significantly at the level of .01 Furthermore, satisfaction of the first on using the model was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35); for which of the latter was the high level ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71). Additionally

3) The best practice necessary for being the good mentors was appearance, performance and potential in professional working.

Key words :

Participatory Action Research / Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperative Teachers / The abilities to be Mentors /r Student Teachers

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะผู้ตรวจสอบทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. กาญจนา เจริญศรี ศาสตราจารย์ ดร. อำนาจ ธิฐาพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีร์ อักษรกิตติ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิพนธ์ ภูมิมางกูร รองศาสตราจารย์ ดร. นัยพินิจ คชภักดี รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนี แนนธ รองศาสตราจารย์ ดร. รสริน ว่องวิไลรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และอาจารย์ดลจิตต์ ยุกตะนันท์ และคุณอรอนงค์ อินทรหะ ผู้ตรวจสอบทางวิชาการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย รวมถึงที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย รองอธิการบดีพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรูปแบบ เครื่องมือประกอบรูปแบบ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความรู้ที่ได้รับการประสิทธิ์ประสาทจากคณาจารย์และการสนับสนุนจากบุคคลหลายท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าว ณ ที่นี้ เพื่อเป็นการระลึกด้วยความขอบคุณ

ขอขอบพระคุณอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนคำแนะนำตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอบคุณทุกๆ ท่านที่ผู้วิจัยมีได้กล่าวถึงที่ได้มีส่วนร่วมให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้

ความดีอันเกิดจากคุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้คณาจารย์ผู้ให้วิชาความรู้และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ส่วนความบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

คณะผู้วิจัย
กันยายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร.....	(i)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	(1)
สารบัญตาราง.....	(4)
สารบัญแผนภูมิ.....	(6)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
บริบทด้านการศึกษาของภูมิภาคตะวันตก	14
มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์	
สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสาขาวิชาการประถมศึกษา.....	14
สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	15
สาขาวิชาการประถมศึกษา.....	16
สมรรถนะความเป็นครู.....	
สมรรถนะครูประถมศึกษา.....	20
สมรรถนะครูประถมศึกษา.....	22
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	23
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	23
ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	24
ระเบียบวิธีและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	26
เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	27
การถอดบทเรียน (Lesson Learned)	27
จิตตปัญญาศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	33
แนวคิดของจิตตปัญญาศึกษา	33

บทที่	หน้า
หลักจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการประยุกต์ใช้	34
แนวคิดทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับจิตตปัญญาศึกษา.....	34
กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา.....	36
การพัฒนารูปแบบเชิงระบบ	36
การนำเสนอรูปแบบ.....	40
การทดสอบรูปแบบ	41
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน.....	41
กระบวนการนิเทศการสอน.....	41
การนิเทศการสอนนักศึกษาวิชาชีพครู.....	44
การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	45
ความเป็นมาของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	45
ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	46
คุณลักษณะของผู้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	46
กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	48
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	50
ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	52
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
งานวิจัยในประเทศ	52
งานวิจัยต่างประเทศ.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
หน่วยการวิเคราะห์.....	58
การเลือกพื้นที่ในการวิจัย.....	58
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	61
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูล (Research-R ₁ : Analysis).....	61
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาารูปแบบ (Development-D ₁ /	
Design and Development)	63
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์	
ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (Research-R ₂ /Implementation)	67
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบ (Development-	
D ₂ /Evaluation).....	75

บทที่

หน้า

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 1	ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู	78
ตอนที่ 2	ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยง.....	89
ตอนที่ 3	ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์นิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยง	93
ตอนที่ 4	การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และถอดบทเรียน	127
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	137
	สรุปผลการวิจัย	137
	อภิปรายผล	142
	ข้อเสนอแนะ	152
	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	152
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบไปใช้.....	152
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	153
	บรรณานุกรม	154
	ภาคผนวก.....	163
	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบและเอกสารประกอบรูปแบบ.....	163
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	164
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	165
	คู่มือฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	201
	หนังสือขอความร่วมมือวิจัย.....	256
	ภาพประกอบ.....	277
	บทความวิจัย.....	282
	ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่วางแผนและกิจกรรมที่ดำเนินการ.....	292
	ประวัติผู้วิจัย.....	294

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู	87
2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการ	91
3 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนการทดลอง	93
4 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการทดลอง	95
5 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง	97
6 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษา วิชาชีพครูก่อนการทดลอง	98
7 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษา วิชาชีพครูหลังการทดลอง	101
8 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง	104
9 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบ การจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	105
10 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	106
11 คะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง	107
12 คะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง	110
13 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง	114
14 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	115

ตารางที่	หน้า
15	การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้..... 116
16	คะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู..... 117
17	คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ..... 122

ภาพที่		หน้า
14	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้.....	109
15	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้.....	110
16	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง.....	112
17	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบ การจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้.....	113
18	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดประสบการณ์/ จัดการเรียนรู้.....	113
19	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง.....	114
20	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบ การจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้.....	115
21	แห่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้.....	116
22	แห่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพครู.....	118
23	แห่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพครู สำหรับด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	119
24	แห่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพครู สำหรับด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ	120

ภาพที่	หน้า
31	แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพครู สำหรับการรวมของด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการ และด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
	127

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

บริบทความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคข้อมูลข่าวสาร สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก เฉกเช่นในปัจจุบันนี้ ทำให้โลกเกิดสภาวะไร้พรมแดน ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ประชากรทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ผู้ที่มีความสามารถบริโภคความรู้และความคิดได้อย่างชาญฉลาดเท่านั้นที่จะมีความสามารถประยุกต์ใช้และปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ทั้งนี้ในแง่ของการพัฒนาคุณภาพประชากร สจ๊วต (Stewart, 2012) กล่าวถึงสภาพสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ว่าสภาวะที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแง่ของเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการแข่งขันสูง เพื่อรับมือกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้น หลายประเทศทั่วโลกจึงมีเป้าหมายที่จะแข่งขัน เตรียมตัว และเตรียมพลเมืองให้พร้อมสำหรับระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economies) ประเด็นดังกล่าวเป็นไปในแนวทางขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 1997: 14-15) ที่นำเสนอเกี่ยวกับสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ว่าคนที่มีคุณภาพจะต้องมีความใฝ่รู้ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยใช้สี่เสาหลักของการเรียนรู้ (4 Pillars of Learning) เป็นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยการเรียนรู้เพื่อที่จะมีความรู้ความเข้าใจ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อที่จะมีทักษะทำได้ และทำเป็น (Learning to Do) การเรียนรู้เพื่อที่จะมีทักษะชีวิตปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (Learning to Be) และการเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (Learning to Live Together) รวมทั้งเลวิน (Levin, 2001) ซึ่งกล่าวถึงทักษะการเรียนรู้ของบุคคลในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ว่าประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตผลงาน (High Productivity) ความมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Effective Communication) ความรู้ความสามารถทางดิจิทัล (Digital-Age Literacy) และความคิดประดิษฐ์ (Inventive Thinking) ในรายละเอียดของความคิดประดิษฐ์นั้นจะประกอบด้วยทักษะชีวิต (Life Skills) ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและจัดการความสลับซับซ้อน (Adaptability and Managing Complexity) การชี้นำตนเอง (Self Direction) ความใฝ่รู้ (Curiosity) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) และการคิดขั้นสูงอย่างมีความเป็นเหตุผล (Higher-Order Thinking and Sound Reasoning) ตลอดจน ออสแมน อับดุล ฮามิด และแฮดสัน (Osman Abdul Hamid and Hassan, 2009) กล่าวไว้โดยสรุปว่า ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทักษะการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถจัดการและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ทั้งในด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณการคิดสร้างสรรค์และเน้นในเรื่องการจัดการความสลับซับซ้อน การชี้นำตนเอง ความอยากรู้ และการจัดการความเสี่ยง ทักษะเหล่านี้เป็นตัวทำนายความสำเร็จในการเรียนและการปฏิบัติงานในอนาคต นอกจากนี้สถาบันยูซีแอลเอ (UCLA, อ้างถึงใน Partnership for 21st Century: 3) กล่าวถึง ทักษะ 5 ประการ ที่จำเป็นสำหรับการศึกษาและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการตัดสินใจ (Thinking Critically and Making

Judgment) การแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลาย และมีลักษณะเป็นปลายเปิด (Solving Complex, Multidisciplinary, Open-ended Problems) การคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงธุรกิจ (Creativity and Entrepreneurial Thinking) การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaborating) การคิดสร้างนวัตกรรมโดยใช้ความรู้ ข้อมูลและโอกาส (Making Innovative use of Knowledge, Information and Opportunity) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นความจำเป็นในการใช้ทักษะของบุคคลทั้งในปัจจุบันและการเตรียมการเพื่ออนาคต วงการการศึกษาไทยจึงมีความจำเป็นต้องเตรียมการและพัฒนาคุณภาพของประชากรวัยเรียนให้เกิดขึ้นในการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็น พลโลก การเป็นพลเมืองอาเซียน และพลเมืองไทยที่มีคุณภาพ การพัฒนา ด้านการศึกษาจึงถูกจัดว่าเป็นวิธีการและเป็นกระบวนการสำคัญของนานาอารยประเทศประเทศทั่วโลกที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ตลอดจนรักษาสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าประเด็นนี้จึงเป็นโจทย์สำคัญของสถาบันการศึกษาทุกระดับในการสร้างความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมได้ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชที่กล่าวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรและประกาศนียบัตร ณ วิทยาลัยการศึกษา ประสานมิตร ในวันที่ 12 ธันวาคม 2512 มีสาระสำคัญดังนี้

“งานด้านการศึกษาเป็นบทบาทสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญของงานและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่ ตามข้อเท็จจริงที่ทราบกันดีแล้ว ระยะนี้บ้านเมืองของเรามีพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้สัญญาณบางอย่างเกิดขึ้นว่าพลเมืองของของเรบางส่วนเสื่อมทรามลงไปในความประพฤติกและจิตใจซึ่งเป็นอาการที่น่าวิตก ถ้าหากยังคงเป็นอยู่ต่อไป เราอาจเอาตัวไม่รอด ปรากฏการณ์เช่นนี้นอกจากเหตุอื่นแล้วต้องมีเหตุจากการศึกษาด้วยอย่างแน่นอน จึงพูดได้เต็มปากว่าเราจะต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และผู้ที่ทำหน้าที่ด้านนี้ทุกฝ่าย ทุกระดับ ทุกคน จะต้องทำงานกันจริงๆ ให้หนักแน่นขึ้นอีกมาก”

จากพระบรมราโชวาท แสดงให้เห็นความสำคัญของการศึกษาที่ต้องพัฒนาพลเมืองอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตสู่ปัจจุบันสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่แถลงแนวทางและความมุ่งหมายของการจัดการการศึกษาไว้ ในมาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า “การศึกษา” คือ กระบวนการความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการและดำรงตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต รวมทั้งในมาตรา 6 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาไทยให้มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประเด็นดังกล่าวสะท้อนยังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 1) ตลอดจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ที่มีเจตนารมณ์ในการพัฒนาชีวิต

ให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน โดยกำหนดความเป็นคนดี เก่ง และมีความสุขเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2552: 31) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ต้องพัฒนาคนทั้งคน อันสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ และธรรมชาติแวดล้อม ด้านจิตใจที่สอดคล้องกับพฤติกรรม และด้านปัญญาที่มีความรู้ความเข้าใจเหตุผล ที่จะทำให้จิตใจมีความพร้อมและมีความสุขในพฤติกรรม โดยมีการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน

ด้วยความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาศึกษา มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 3) นอกจากนี้รัฐบาลได้เห็นชอบกับการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่เปิดโอกาสให้คนเก่งเข้ามาเป็นครูมากขึ้นโดยมีแรงจูงใจ คือ การให้ทุนเรียนจนสำเร็จการศึกษาและมีอัตราข้าราชการครูบรรจุเข้าทำงาน ในขณะที่นโยบายการศึกษาระดับชาติมุ่งเน้นการพัฒนาศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกกระดืบ แต่จากผลการทดสอบโดยองค์กรตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า คุณภาพการศึกษายังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่พึงประสงค์ ดังข้อมูล ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พบว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 กล่าวคือ ประมาณ 20,000 แห่ง ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐานผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี พ.ศ. 2549-2553) ซึ่งกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 3-4) นอกจากนี้จากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานานาชาติโครงการ PISA 2009 จำนวน 65 ประเทศในภาพรวม พบว่า นักเรียนไทยมีผลประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา และมีแนวโน้มผลการประเมินต่ำลงทุกวิชา สำหรับ การประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์ – วิทยาศาสตร์ (TIMSS, 2011) ของนักเรียนชั้น ม.2 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์ – วิทยาศาสตร์ ทั้ง 2 วิชาของไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: จ) รวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนกลับพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของประเทศไทยอยู่ในระดับ 8 จาก 10 ประเทศในอาเซียน นอกจากนี้การสอบแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน ผลการสอบของนักเรียนไทยยังแพ้ประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นต้น (นรินทร์ สังข์รักษา, 2556: 146)

นอกจากสิ่งที่กล่าวมาแล้วจากผลการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนของประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั่วประเทศเป็นแนวทางให้สรุปได้ว่า 1) ครูไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง โดยมีสาเหตุสำคัญจากการมีครู ที่จบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดความสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ ต้องจัดครูที่จบวิชาเอกอื่นสอนแทน 2) ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับ การสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน 3) ครูมี ศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สาเหตุมาจากการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก การขาด ทักษะและประสบการณ์ในการสอน ไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชา รวมทั้งไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาเหตุมาจากการมีครู ไม่เพียงพอ ขาดความสมดุลตามสัดส่วน วิชาเอก ส่งผลให้ครูเตรียมการสอนไม่ทันและจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้ดีเท่าที่ควร 5) ครูใช้เวลาใน การทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง เนื่องจากการประเมินวิทยฐานะของครูผ่าน การเขียนผลงานทางวิชาการ ทำให้ครูต้องใช้ในการทำผลงานและศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ไม่มีเวลาใน การเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการสอน 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน สาเหตุมาจากการ ขาดแคลนสื่อ การไม่ให้ความสำคัญกับสื่อ และครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน 7) ครูให้ ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง โดยเฉพาะกรณีที่ครูต้องสอนหลาย กลุ่มสาระ ครูจะให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระหลักมากกว่า ทำให้กลุ่มสาระรองถูกละเลย 8) ครูยังขาด ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ทั้งเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรไปสู่ การเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9) ครูขาดขวัญกำลังใจใน การทำงาน สืบเนื่องจากการได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ถนัด การต้องทำงาน หนัก ไม่มีเวลาพัก ความเบื่อหน่ายท้อแท้ การไม่ก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย 10) ครู ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มี ความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาขาดการติดตามและประเมินผลการ พัฒนาครู และ 11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่วนใหญ่เป็นการอบรม ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้ กำหนดแผนไว้ชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: ก-ง) ในส่วนของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2555: 276-277) ได้ดำเนินการวิจัยนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกรายการระดับนานาชาติ สำหรับกรณีศึกษาของประเทศไทย พบ สภาพปัญหาด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) วิชาชีพครูมีความตกต่ำอย่างต่อเนื่อง 2) การขาด แคลนครูในบางสาขาทำให้เกิดผลกระทบต่องานรวม และ 3) งานครูไม่ท้าทายและไม่สร้างสรรค์ เพียงพอ จึงควรมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ คือ 1) ยกระดับวิชาชีพครู 2) หาแนวทางใน การลดภาระครูทั้งในทางการงาน อาชีพและภาวะความเป็นอยู่ 3) ส่งเสริมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น 4) ส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็งทั้งคนเงิน และอุปกรณ์ 5) พัฒนาระบบงาน ให้น่าสนใจ ท้าทายและสามารถดึงดูดคนเก่ง และ 6) มีการวิจัยในวิชาชีพอย่างลึกและต่อเนื่อง สำหรับ ข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ 6 แนวทางหลัก คือ 1) วางเป้าหมายทางการศึกษาใหม่ให้เข้มข้น ลึกและยิ่งใหญ่ 2) ส่งเสริมวิชาชีพครูอย่าง ก้าวกระโดด 3) ปฏิวัติ (Reinventing) ระบบการ

บริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 4) การสร้างเครือข่ายเพื่อคุณภาพด้านการเรียนรู้ 5) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 6) การสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ของความ เป็นเลิศ นอกจากนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543) ได้กล่าวถึงการผลิตครูในอดีตที่ผ่านมาว่ายังมี ปัญหาซึ่งเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ การขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างองค์กรวิชาชีพครูและ หน่วยงานใช้ครู การสอนที่เน้นเนื้อหาวิชาการมากกว่าการส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพและเชาว์อารมณ์ คณาจารย์ย่อหย่อนในบทบาทและความรับผิดชอบ การประเมินผลไม่มีคุณภาพ เน้นการควบคุมมาก กว่าการพัฒนาวิชาการ แยกตัวออกจากความเป็นจริงทางสังคม บัณฑิตครูไม่ประกอบอาชีพครู สถาบันผลิตครูสอนเทคนิควิทยามากกว่าปรัชญาและความคิด และการได้มาซึ่งผู้บริการที่ไม่ส่งเสริม บรรยายทางวิชาการ จากข้อมูลที่ปรากฏจึงแสดงให้เห็นได้ว่าการพัฒนาครูซึ่งจะส่งผลสู่การพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้มีความเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเสมอมาเพื่อการก้าวสู่อนาคตที่ยั่งยืน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้บัญญัติให้มีการ พัฒนาวิชาชีพครู และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (4) กำหนดให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากการ วิเคราะห์ข้อมูลจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู กรณีสึกษาประเทศฟินแลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศ จีน (EDUCA, 2012) พบว่าบุคลากรในวิชาชีพครูต้องได้รับการพัฒนา และพัฒนาดตนเองอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้มีพัฒนาการที่เต็มเต็มในแต่ละระยะ กล่าวคือ ระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry level) 1-3 ปี ระยะคงที่ (Consolidation) 4-6 ปี ระยะรอบรู้ (Expertise) 7-10 ปี และระยะผู้เชี่ยวชาญ 10 (Mastery) ปีขึ้นไป ซึ่งครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ให้คำปรึกษา แนะนำในเชิงวิชาการแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูนั้นตาม หลักการและเหตุผลควรเริ่มตั้งแต่สถาบันผลิตครู และทั้งนี้การผลิตและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติวิชาชีพ ได้นั้นต้องอาศัยฐานความรู้และความคิดทางวิชาการด้านการฝึกหัดครู ทั้งในแง่ของ ศาสตร์การเรียนการสอน (Teaching Pedagogy / Sciences of Teaching) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ นักศึกษาและนักวิชาการได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า และพิสูจน์ตรวจสอบด้วยกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ จนได้องค์กรความรู้ที่ชัดเจน องค์ความรู้ดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ด้านปรัชญา การศึกษา หลักสูตร วิธีการสอน จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวัดและประเมินผล (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2553: 20-21) และการนำศาสตร์การเรียนการสอนมาสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้การ ส่งเสริมการปฏิบัติงานครูให้มีประสิทธิภาพสมกับการเป็นวิชาชีพสูงนั้น เงื่อนไขหนึ่งขึ้นอยู่กับ การส่งเสริมและสนับสนุนของผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งในทางศาสตร์การสอนและการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ มากกว่าซึ่งหมายถึงพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) กล่าวคือเป็นบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถ ดูและช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในงานนั้น ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ และติดตามช่วยเหลือ ทางวิชาการ รวมทั้งงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 351) พี่เลี้ยงทางวิชาการใน ที่นี้จึงหมายถึงอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาครูใหม่ ซึ่งเป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป อันเป็นมิติใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเกิดจากความร่วมแรง

ร่วมใจและร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทั้งการพัฒนานักศึกษา พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู และเป็น การนำภาคทฤษฎีจากคณะวิทยาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา (Theory to Practice) จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentoring Program) ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูใหม่ (Mentee) ได้เป็นอย่างดี (Sweeny, 2008: 46) การมีพี่เลี้ยงทางวิชาการคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับสิ่ง ที่ทำหรือสิ่งที่ปฏิบัติจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการเสริมพลังให้กับผู้รับ คำปรึกษาแนะนำ (Park and Joy, 2007: 17; Rolfe, 2013: 38) นอกจากนี้ ปาร์ค และจอย (Park and Joy, 2007: 17) ได้กล่าวว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำโดยมีอิทธิพล ต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นว่าเมื่อบอกหรือแนะนำสิ่งใดอีกฝ่ายหนึ่งจะยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ นอกจากนี้ คลูซ (Cruz, 2013: 102) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการว่าต้องเป็นผู้ที่ มีบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น มีลักษณะโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับและ ชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนการดำเนินบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการว่ามีหน้าที่ 1) สอน 2) ให้ การสนับสนุน 3) กระตุ้นส่งเสริม 4) ให้คำปรึกษาแนะนำ และ 5) ให้ความเป็นมิตรเป็นผู้ช่วยเหลือ และให้โอกาสให้การเรียนรู้แก่ผู้รับการปรึกษาแนะนำ (Anderson and Shannon, 1988: 3) สิ่ง ที่กล่าวไว้จึงเป็นแนวทางแสดงให้เห็นว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัย และอาจารย์ พี่เลี้ยงในสถานศึกษา เปรียบเหมือนกับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งปัจจุบันต้องฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเต็ม เวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี (คุรุสภา, 2550:7)

ในประเด็นของการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการนี้หลายประเทศในทวีปยุโรป และ สหรัฐอเมริกา ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นระบบมาแล้วเมื่อประมาณ 10-20 ปีที่ผ่านมา โดยเล็งเห็น ความจำเป็นว่าโรงเรียนที่นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ครูใน โรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนอย่างมากในการช่วยเหลือนิสิตนักศึกษา ฝึกสอน มิใช่เฉพาะอาจารย์นิเทศก์จาก มหาวิทยาลัยเท่านั้น โรงเรียนและมหาวิทยาลัยจึงร่วมมือกันจัดโปรแกรมฝึกอบรมครูผู้ที่เชี่ยวชาญของ โรงเรียนให้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่นิสิตนักศึกษาฝึกสอน สำหรับในประเทศไทยมีการนำแนวคิดดัง กล่ามาใช้นับตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมาในแง่การศึกษาวิจัย ต่อมาสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมาใช้ในการพัฒนาครู ประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ในโครงการ Coaching and Mentoring ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่าง คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษาในความดูแล ซึ่งมีแนวเหตุผลว่าเป็นกระบวนการ ที่มีการส่งเสริมและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานให้นำไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนา ไปเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้การพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยเหลือผลลัพธ์ทั้งในแง่ของการพัฒนาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และ อาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งปัจจุบันอยู่ในภาวะขาดแคลนอาจารย์ที่มีประสบการณ์เนื่องจากการเกษียณอายุ ราชการที่พบว่าจะมีอาจารย์เกษียณอายุถึงร้อยละ 32.44 ในปี พ.ศ. 2562 ทำให้จำนวนผู้นิเทศก์ ลดลง (สมบัติ นพรัก, 2553: 56) และอาจารย์พี่เลี้ยงตลอดจนส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิตครูใน อนาคต และส่งผลต่อผู้เรียนในที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นวัยเรียนที่สำคัญยิ่งต่อการเติบโตขึ้นเป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต เนื่องจากมองซึ่งเป็น

อวัยวะสำคัญที่ควบคุมระบบร่างกาย และจิตใจของมนุษย์พัฒนาจนถึงขีดสุดในวัยดังกล่าว ตามข้อค้นพบทางประสาทวิทยา (Neuro Science) และการเรียนรู้ของสมอง (Brain based Learning) รวมทั้งทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ (Psychology of Learning) ระบุไว้ นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบจากผลการวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ร่วมกับมหาวิทยาลัยโคลัมเบียที่พบว่า ครูประถมศึกษาคือบุคคลสำคัญที่พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคตได้ ทั้งนี้เพียงผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากครูที่ดีที่มีความสามารถเพิ่มคุณค่าการเรียนรู้ (High Value Added: HVA) ให้กับนักเรียนในความดูแลของเขาเพียงปีเดียวในโรงเรียน (Massari, 2012) ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาจึงควรเกิดขึ้นในระดับการศึกษาปฐมวัย ต่อเนื่องถึงระดับประถมศึกษาเป็นสำคัญ

นอกจากแนวคิดทฤษฎีการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพครูดังที่กล่าวไว้แล้ว การพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับของสถาบันฝึกหัดครู และสถานศึกษา ตลอดจนถึงในระดับบุคคลซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ที่จะมีส่วนร่วมแท้จริงในการมีสิทธิและความเท่าเทียมกันในด้านการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการดำเนินการ กำกับควบคุมการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการนั้น ในฐานะเจ้าของกิจกรรมการดำเนินการดังกล่าว แนวคิดนี้เป็นการนำเอาศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีอยู่ บูรณาการเชื่อมโยงกับแนวความคิดทางวิชาการด้านการฝึกหัดครูของคณะผู้วิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการด้านครุศึกษาในมหาวิทยาลัย ในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้จากรากฐานสู่เบื้องบน (Bottom up) เกิดเป็นกระบวนการพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในกระบวนการ และพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

อนึ่งการวิจัยนี้ดำเนินการในพื้นที่วิจัยในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความสำคัญและมีความหลากหลาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและอุตสาหกรรม ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม ด้านชาติพันธุ์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว และที่สำคัญในภูมิภาคแห่งนี้เป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ หลายสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยและสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่มุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม ตลอดจนมีพันธกิจในการร่วมพัฒนาครูประจำการในภูมิภาคเช่นเดียวกัน รวมทั้งในลักษณะของขอบเขตพื้นที่ที่มีความเป็นไปได้ในการร่วมพัฒนา คณะผู้วิจัยจึงมุ่งประสงค์จะดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อสร้างคุณภาพการเรียนรู้ในวิชาชีพครู ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูได้มีส่วนร่วมกัน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงคุณภาพการปฏิบัติงานครู นำสู่ความเก่ง ความดี และการมีความสุขของนักเรียนในภูมิภาคตะวันตก ตลอดจนเป็นต้นแบบของการพัฒนากระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่อื่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร

3. ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร

4. การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. เพื่อทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

3.1 ประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

3.2 เพื่อประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.3 ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3.4 ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4. ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. กระบวนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย 4 ขั้นตอน โดยประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การออกแบบเชิงระบบ ในลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ สู่กระบวนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Research-R₁/Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ (Development-D₁/Design and Development)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (Research-R₂/Implementation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียน (Development-D₂/Evaluation)

2. พื้นที่ในการวิจัย คือ สถาบันการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก 8 จังหวัด ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ใช้สำหรับการศึกษาข้อมูลสถานการณ์และความต้องการจำเป็นในกระบวนการขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย

3. หน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และสาขาวิชาการประถมศึกษาในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) และครูพี่เลี้ยง ในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือกับคณะศึกษาดังกล่าว ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี โรงเรียนวัดดอนหวาย โรงเรียนเทศบาล 4 (เขavnปรีชาอุทิศ) และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลที่ได้เกิดจากการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ อาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และผู้วิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยจึงมาจากความสมัครใจ และไว้วางใจ (Trust) ที่จะพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พัฒนาตนเอง และพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูร่วมกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์แบบแผนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนา การออกแบบเชิงระบบ และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Research-R₁/Analysis) 2) การออกแบบและพัฒนารูปแบบ (Development-D₁ /Design and Development) 3) การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (Research-R₂ /Implementation) 4) การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบและถอดบทเรียน (Development-D₂ /Evaluation) เพื่อให้ได้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง แบบจำลองเชิงระบบของกระบวนการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยนำ ความรู้ความสามารถจากการมีประสบการณ์เดิมในวิชาชีพครู และการเรียนรู้ในวิชาชีพครู ผ่าน กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เงื่อนไขของการใช้รูปแบบ และผลที่ เกิดขึ้นตามรูปแบบ

กระบวนการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาความสามารถ 4 ระยะ (4 Ps) ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase: P₁) ประกอบด้วย

1. ฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ 1) มาตรฐานวิชาชีพ ครู และศาสตร์การเรียนการสอน 2) สมรรถนะครู ปฐมวัย และประถมศึกษา และ 3) จิตตปัญญา ศึกษา การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

2. เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ 1) บทบาท ความสำคัญ และคุณค่าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และ 2) กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อพัฒนานิเทศก์

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase: P₂) ประกอบด้วย

2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดเป้าหมาย และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ร่วมกัน

2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน

ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentors phase: P₃) ประกอบด้วย

3.1 การประชุมก่อนสังเกตการสอนพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูจะเสริมแรงเสริมกำลังใจ และทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ 1) ประเด็นที่ นักศึกษาต้องการปรับปรุงและพัฒนา และ 2) ขั้นตอนการสังเกตการสอน และเครื่องมือที่ใช้สังเกต การสอน

3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสังเกตการสอนตาม แผนการนิเทศ

3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทาง วิชาการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน จากนั้นนำผลที่ต่างฝ่ายต่างวิเคราะห์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดข้อสรุป

3.4 การประชุมหลังสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้นักศึกษาสะท้อนผล การสอนของตนเองก่อน และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น และสรุปผลการวิเคราะห์การสอน เป็น ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.5 การสะท้อนคิด พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการพัฒนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการพัฒนาต่อไป

ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progression and Assessment phase: P₄) ประกอบด้วย

4.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการสะท้อนคิด และเขียนบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา

4.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการประเมินความสามารถของตนเอง หลังฝึกปฏิบัติการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาศักยภาพในรอบวัฏจักรต่อไป

ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ พี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการออกแบบวางแผนการให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติการให้คำปรึกษาแนะนำ และการประเมินการให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาวิชาชีพครู สามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีลักษณะเป็น มาตรการวัด 5 ระดับ โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ประเมินตนเองร่วมกับวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิง คุณภาพในลักษณะการเขียนบันทึกสะท้อนคิด (Critical Reflection) และการสนทนากลุ่ม

ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย การจัดการเรียนรู้ระดับ ประถมศึกษา ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการ เรียนรู้ และด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ สามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินความสามารถ ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตรการวัด 5 ระดับ ซึ่งพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ประเมิน และนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง ร่วมกับวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการ สนทนากลุ่ม

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถวัดได้โดยใช้ แบบสอบถามความพึงพอใจ มาตรการวัด 5 ระดับ ร่วมกับวิธีการรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพในลักษณะการสนทนากลุ่ม

การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่เด่นชัดของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ต้นแบบในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และ การพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงานและ ความก้าวหน้าเป็นต้นแบบทางการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพครู

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ บทเรียนของการปฏิบัติที่เป็นเลิศของพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

พื้นที่ต้นแบบ หมายถึง คณะวิชาครุศาสตร์ ศาสตราจารย์ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ที่มีศักยภาพในการพัฒนาที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความโดดเด่นหรือเป็นแห่งแรก รวมถึงเป็นแบบอย่างของสถาบันการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก

พี่เลี้ยงทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ และ/หรือคณะศึกษาศาสตร์ และครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาระดับปฐมวัย และ/หรือระดับประถมศึกษา ที่ได้รับแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ทำหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งเป็นพันธกิจเดียวกัน โดยร่วมกันวางแผนพัฒนา และประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาตลอดช่วงระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง นักศึกษาผู้ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับปฐมวัยและ/หรือระดับประถมศึกษา ตามหลักสูตรฝึกหัดครู 5 ปี ที่มีการปรับปรุงหลักสูตร และผ่านการรับรองหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครูสภา ในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ ศึกษา ศาสตร์ ในภูมิภาค ตะวันตก ภาคเรียนต้น ปีการศึกษา 2558

การสร้างสรรค์การเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยนำศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีอยู่จากประสบการณ์เดิม บูรณาการกับแนวความคิดทางวิชาการด้านการฝึกหัดครู ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้ร่วมกัน มีความเท่าเทียมกันในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย ดำเนินการ ควบคุมการดำเนินงาน และรับผิดชอบ จนเกิดความสำเร็จ และเกิดเป็นความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้

การยกระดับคุณภาพการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก การประพฤติปฏิบัติที่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ใช้ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้สู่การประกอบวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ต่อนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1. เป็นข้อสารสนเทศให้แก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในภูมิภาคตะวันตก ให้สามารถยกระดับการพัฒนาศักยภาพในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการพัฒนาครูให้ได้มาตรฐาน
2. ทำให้อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงตระหนักถึงระบบแรงจูงใจต่อส่งผลกระทบต่อแนวการปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้คำปรึกษานักศึกษาครูในภูมิภาคภาคตะวันตก ทั้งในระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ซึ่งแนวการปฏิบัติที่ดีช่วยสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพในอนาคต
3. ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของนักศึกษาครูในภูมิภาคตะวันตก
4. ทำให้เกิดเครือข่ายภาคีความร่วมมือของการผลิตครูอย่างยั่งยืนในการการพัฒนาสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประโยชน์ต่อสถาบันผลิตครู

1. ทำให้สถาบันการผลิตและพัฒนาครู มีแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครู อย่างมีคุณภาพ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
2. ทำให้เกิดแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ทำให้สถาบันการผลิตครูในเขตภาคตะวันตกที่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพของผลงานเพื่อเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ในการพัฒนาคุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. ทราบถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาศักยภาพทางด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
3. เป็นการสร้างองค์ความรู้ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการผลิตบุคลากรทางการศึกษาของประเทศในอนาคต

ประโยชน์เชิงนโยบาย

1. ได้แนวทางการวางนโยบายพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกันของคณะวิชา และสถานศึกษาในพื้นที่
2. ได้แนวทางการวางนโยบายพัฒนาคุณภาพของครูในสถานศึกษา ผ่านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
3. ได้แนวทางการวางนโยบายด้านหลักสูตรและการฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ เพื่อศึกษาการปฏิบัติเป็นเลิศในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ดังประเด็นต่อไปนี้

1. มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย และการประถมศึกษา
2. สมรรถนะความเป็นครูปฐมวัยและประถมศึกษา
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
4. จิตตปัญญาศึกษา การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
5. การพัฒนารูปแบบเชิงระบบ
6. การนิเทศการเรียนรู้การสอน
7. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
8. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์

การกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการอุดมศึกษาสากลเพื่อให้เกิดมาตรฐานคุณภาพและการเทียบเคียง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบัณฑิตทั้งในระดับสากลและในระดับประเทศ สำหรับในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปจัดทำหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในสาขาหรือสาขาวิชาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน

สำหรับสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครู การผลิตครูใหม่หรือการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการ รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ การจัดการศึกษาในสาขา ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วยวิชาครูและวิชาเอกที่จะสอน ทั้งในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ ซึ่งเชื่อมโยงและบูรณาการกับ

สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคนทั้งในวัยเรียนและนอกรั้วเรียนให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้มีการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. มีความอดทน ใจกว้าง และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกันกับผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
3. มีความรอบรู้และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎี และระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งโดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้
5. มีความสามารถในการพิจารณาแสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผลที่สมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการ และพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษา

การจัดหลักสูตรและการสอนในสาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษา เพื่อให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้มีการกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้หมวดวิชาเฉพาะด้านไว้ดังต่อไปนี้

มาตรฐานผลการเรียนรู้ สาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูระดับการศึกษาระดับปฐมวัย
2. ด้านความรู้
บูรณาการของความรู้การศึกษาระดับปฐมวัยที่ครอบคลุมไม่น้อยกว่าหัวข้อต่อไปนี้
 - 2.1 หลักการและแนวคิดทางการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.2 พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
 - 2.3 ภาษาและการรู้หนังสือสำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.4 คณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.5 วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.6 สังคมศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.7 ศิลปะและดนตรีสำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.8 สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย
3. ด้านทักษะทางปัญญา

การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และนำความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาการศึกษาระดับปฐมวัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการพัฒนา

ผู้เรียน และการวิจัยต่อยอดองค์ความรู้ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาปฐมวัย

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของเด็กปฐมวัย เอาใจใส่ในการรับฟัง และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มีความไวในการวิเคราะห์สรุปความคิดรวบยอดข้อมูลข่าวสารจากเด็กปฐมวัย สามารถสื่อสาร มีดุลยพินิจในการเลือกใช้ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศสำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

6.1 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

6.2 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย ทั้งที่มีความสามารถพิเศษ ที่มีความสามารถปานกลาง และที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม

6.3 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยอย่างบูรณาการ

มาตรฐานผลการเรียนรู้สาขาวิชาการประถมศึกษา

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2. ด้านความรู้

บูรณาการของความรู้การประถมศึกษาที่ครอบคลุมไม่น้อยกว่าหัวข้อต่อไปนี้

2.1 หลักการและแนวคิดทางการประถมศึกษา

2.2 พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กระดับประถมศึกษา

2.3 ภาษาไทยสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.4 คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.5 วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.6 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.7 ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.8 สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.9 ศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา

2.10 การงานอาชีพ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

ทั้งนี้ กลุ่มความรู้ข้อ 2.3-2.10 ให้มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่ากลุ่มละ 6 หน่วยกิต

3. ด้านทักษะทางปัญญา

การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และนำความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาวิชาประถมศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการพัฒนาผู้เรียน

และการวิจัยต่อยอดองค์ความรู้ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการระดับประถมศึกษา

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนระดับประถมศึกษา เอาใจใส่ในการรับฟัง และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มีความไวในการวิเคราะห์สรุปความคิดรวบยอดข้อมูลข่าวสารจากผู้เรียนระดับประถมศึกษา สามารถสื่อสาร มีดุลยพินิจในการเลือกใช้ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

6.1 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

6.2 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่หลากหลาย ทั้งที่มีความสามารถพิเศษ ที่มีความสามารถปานกลาง และที่มีความต้องการพิเศษ อย่างมีนวัตกรรม

6.3 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกการประถมศึกษาอย่างบูรณาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ทั้งนี้การผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษา จึงต้องมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อเป็นการรับประกันต่อสังคมได้ว่าสถาบันแต่ละแห่งสามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้เดียวกัน อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียนรู้จะพบว่าสาขาวิชาทั้งสองสาขานั้นมีความเชื่อมโยงกันในการพัฒนาเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของด้านความรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านอื่นๆ กอปรกับลักษณะบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยที่ครูทั้งสองสาขาวิชาต้องทำงานร่วมกัน ในโรงเรียนเดียวกัน อันเกิดผลดีต่อการพัฒนาวัยเด็ก (Childhood) ในภาพระยะยาวตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงประถมศึกษา นับเป็นการสร้างทุนมนุษย์ที่เข้มแข็งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

สมรรถนะความเป็นครูปฐมวัยและประถมศึกษา

David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for Competence Rather Than Intelligence เมื่อปี ค.ศ. 1973 ซึ่งเป็นที่มาของการอ้างถึงคำว่าสมรรถนะอย่างแพร่หลาย สมรรถนะ (Competency) ที่กล่าวนี้มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยสะท้อนถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics/ Attributes) (อาภรณ์ ภูวพิพนธ์, 2551) ซึ่งบุคคลที่มีสมรรถนะจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นและชัดเจน ดังนั้นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเปรียบได้กับวิศวกรผู้สร้างสังคมใหม่ที่ดีขึ้น ผ่านการพัฒนาผู้เรียนในความรับผิดชอบจึงจำเป็นต้องฝึกฝนให้มีสมรรถนะ ซึ่ง Czerepaniak (1977) และ Gotebniak

(1988) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะความเป็นครู (Teacher Competency) ว่ามีความหมายใน 2 ประการ กล่าวคือ สมรรถนะความเป็นครู เป็นชุดของจิตสำนึกที่สามารถพัฒนาได้ทักษะ ความรู้ ที่ทำให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ และอีกประการหนึ่งสมรรถนะเป็นบริบทของความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความโดดเด่นทุก ๆ สถานการณ์ทางการศึกษา และยังหมายถึงการสะสมความรู้และคุณลักษณะของบุคคล (ความรับผิดชอบ และการพัฒนาจริยธรรม) รวมทั้งการมีความสามารถทางเทคนิคหรือการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการศึกษา

นักวิชาการจำแนกสมรรถนะความเป็นครู ออกในหลายลักษณะดังที่แอสซิน (Assin 1989, อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อัครบรร, 2542: 67) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูว่ามีลักษณะเฉพาะที่ทำให้วิชาชีพนี้มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่นคือ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกให้ครูมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเป็นครูที่มีคุณภาพและต้องเน้นในมิติต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อหาของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ
2. ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งมีความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดจนทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ
3. การสะท้อนความคิด (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง
4. ความสำนึกและการยอมรับผู้อื่น (Empathy) การรู้จักการยอมรับผู้อื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษา ทั้งด้านจิตพิสัยและพฤติกรรมของศิษย์
5. สมรรถนะในการจัดการ (Managerial Competence) ความสามารถพื้นฐานประการหนึ่งของครู คือ ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

Kawasnica (1994) ได้แยกลักษณะของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติ-สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม (Practical-Moral Competency) และสมรรถนะทางเทคนิค (Technical Competency) ส่วน The Southeast Asian Minister of Education Organization (SEAMEO) ได้สำรวจสมรรถนะการสอนของครูในกลุ่มประเทศในอาเซียน (Valenzuela,) พบว่ามีลักษณะของสมรรถนะที่เป็นพื้นฐานร่วม 4 ลักษณะได้แก่ ทักษะการสอน (Pedagogical Skills) ทักษะการประเมินผู้เรียน (Learner s Assessment Skills) การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Skills) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และยังมีสมรรถนะอื่น ๆ จากการการศึกษาอีก 2 ลักษณะคือ สมรรถนะส่วนบุคคล จริยธรรมและคุณธรรม (Personal Competency, Ethics and Morals) และทักษะทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Social and Interpersonal Skills) และนอกจากนี้ SEAMEO ได้กำหนดสมรรถนะของครูในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 (The General area Competencies of Southeast Asian Teachers in the 21st Century) ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพให้แก่ผู้เรียน (Facilitating the Development of Learner's Life and Career Skills) 2) สร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้ (Creating a Conducive Learning Environment) 3) อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitating Learning) 4) จัดเตรียมแผนการเรียนรู้

เหมาะสมตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (Preparing Appropriate Lesson Plans in Line with the School Vision and Mission) 5) พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง (Developing Higher Order Thinking Skills (HOTS)) 6) พัฒนาและใช้ทรัพยากรการสอนและการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Developing and Utilizing Teaching and Learning Resources) 7) ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม (Enhancing Ethical and Moral Values) 8) ประเมินและประเมินผลความสามารถของผู้เรียน (Assessing and Evaluating Learner Performance) 9) การพัฒนาวิชาชีพ (Engaging in Professional Development) 10) สร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครอง (Networking with Stakeholders Especially with Parents) และ 11) จัดการเกี่ยวกับสวัสดิภาพผู้เรียน และงานอื่น ๆ (Managing Students' Welfare and others Tasks)

นอกจากนี้สถาบันการฝึกหัดครูรัฐแคลิฟอร์เนีย (The California Commission on Teacher Credentialing and the California Department of Education, 2009: 25) ได้เสนอถึงสมรรถนะครูที่สำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. สร้างความสนใจในการเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เข้าใจถึงการจัดเนื้อหาสาระวิชาสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
4. วางแผนการเรียนการสอนและออกแบบการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับนักเรียนทุกคน
5. ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
6. พัฒนาตนเองเหมือนครูมืออาชีพ

สำหรับกรณีของประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แซ่จั้น (2555) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูโดยภาพรวมว่าประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

สมรรถนะครูปฐมวัย

ครูปฐมวัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ จัดประสบการณ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 3-5 ปี ให้มีพัฒนาการการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ให้การอบรมดูแล ประเมินพัฒนาการเด็ก รวมถึงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา (สุวรรณี ทองคำ, 2549: 10) ครูปฐมวัยเป็นผู้มีบทบาทมากและบทบาทที่สำคัญมีหลายประการ เช่น เป็นผู้สังเกตพัฒนาการความก้าวหน้าของเด็กหรือผู้เรียน การวางแผนหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนั้นครูยังมีบทบาทในการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กขณะที่เด็กเล่น หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยผ่านการสนทนา พูดคุย การถามคำถาม การแนะนำให้ข้อมูล เป็นแบบอย่าง ทำทนาย รวมถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เด็กในการค้นคว้าหาความรู้ (นพเนตร ธรรมบวร, 2546: 23)

สมาคมการอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยหรืออเมริกา (National Association for the Education of Young Children: NAEYC) (2012) ได้กำหนดมาตรฐานในการพัฒนางานวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย เพื่อเป็นมาตรฐานในการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้นำมาสู่สมรรถนะของครูปฐมวัย โดยมีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) จำนวน 6 สมรรถนะประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาเด็ก (Promoting Child Development and Learning) 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและชุมชน (Building Family and Community Relations) 3) การสังเกต บันทึกและประเมินเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเด็กและครอบครัว (Observing, Documenting, and Assessing to Support Young Children and Families) 4) ใช้วิธีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเด็กและครอบครัว (Using Developmentally Effective Approaches to Connect with Children and Families) 5) ใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม (Using Content Knowledge to Build Meaningful Curriculum) 6) การพัฒนางานวิชาชีพ (Becoming a professional)

องค์กรด้านการพัฒนาครูปฐมวัย รัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา (Office of Early Childhood Development Virginia Department of Social Services) (2008 อ้างถึงใน ญัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง, 2014) ได้กำหนดสมรรถนะครูปฐมวัย เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก โดยแบ่งสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัยเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

(Commitment to Quality) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานตามคุณภาพ และที่กำหนด 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพ 3) ด้านการสนับสนุน (Advocacy) หมายถึง การส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยแก่ชุมชน 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557:539) ได้สังเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยออกเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย สมรรถนะการสอน สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยแต่ละสมรรถนะมีสมรรถนะย่อย ความหมายและตัวบ่งชี้ ดังนี้

สมรรถนะทางวิชาชีพของ ครูปฐมวัย	ความหมาย	ตัวบ่งชี้
1. การสอน 1.1 การจัดการเรียนการสอน	ความสามารถในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กและการจัดสื่ออุปกรณ์และสภาพแวดล้อมโดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง	1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก 1.1.2 การจัดสภาพแวดล้อมและสื่ออุปกรณ์ให้ สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก
1.2 การประเมินพัฒนาการ	ความรู้ ความเข้าใจและทักษะของครูในการประเมินพัฒนาการตามและการเรียนรู้ของเด็กและการนำผลประเมินมาใช้ในการพัฒนาเด็ก	1.2.1 ความสามารถในการประเมินพัฒนาการและ การเรียนรู้ของเด็ก 1.2.2 การนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาเด็ก
1.3 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	ความสามารถในการทำงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก	1.3.1 การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน 1.3.2 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน
2. การพัฒนาตนเอง 2.1 การศึกษาหาความรู้	ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศและหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม	2.1.1 การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเองจาก แหล่งต่างๆ 2.1.2 การหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการอื่นๆ
2.2 การวิจัยในชั้นเรียน	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และการทำวิจัยโดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	2.2.1 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 2.2.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2.3 การทำงานเป็นทีม	ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีภาวะความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผล	2.3.1 การมีภาวะความเป็นผู้นำ 2.3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

สมรรถนะครูประถมศึกษา

การประถมศึกษาเป็นขั้นแรกของการศึกษาภาคบังคับ (Compulsory Education) เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากการศึกษาก่อนวัยเรียน และตามด้วยการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป้าหมายสำคัญของการศึกษาระดับนี้อยู่ที่การอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ และสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ครูประถมศึกษาเป็นครูที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กอายุ 6– 12 ปี ครูประถมศึกษาามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและอุปนิสัย สังคมและวัฒนธรรม โดยเน้นการบูรณาการการเรียนรู้ครูประถมศึกษาจึงควรมีสมรรถนะด้านหลักสูตรการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เด่นชัด ทั้งนี้ ประไพ ธรรมธัช (2553: 184) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูประถมศึกษาจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย โดยผลการศึกษากำหนดเป็นสมรรถนะทางวิชาการ (Academic Competency) หมายถึงกลุ่มความสามารถเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการนำไปใช้ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่รับผิดชอบได้สำเร็จ และผลการปฏิบัติเป็นที่ยอมรับจากเพื่อร่วมงานในองค์กร อันประกอบด้วยสมรรถนะ 1) สมรรถนะด้านการจัดการสอน หมายถึงกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และ 2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ Florida Department of Education (2014: 1-3) ได้ระบุถึงสมรรถนะครูประถมศึกษาไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. การประเมินโดยใช้กลวิธีการประเมินที่หลากหลาย เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
2. การสื่อสารโดยใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเข้าร่วมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองและกับโรงเรียน
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้เทคนิคและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดอย่างสร้างสรรค์ และการประเมินให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม
5. ใช้การสอนและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคน รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการพิเศษ และพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน
6. จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของการเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษา
7. การพัฒนามนุษย์และการเรียนรู้ ใช้ความเข้าใจในการเรียนรู้และการพัฒนามนุษย์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงบวกที่สนับสนุนการพัฒนาปัญญาส่วนบุคคลและสังคมของนักเรียน ทุกคน
8. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ลึกซึ้งเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกกับระดับความรู้ของนักเรียน
9. สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนแบบร่วมมือและมีแรงจูงใจในตนเอง

10. การวางแผน จัดทำแผน การนำแผนไปใช้ และประเมินผลการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่หลากหลาย

11. การมีบทบาทของครูในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่าง ๆ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

12. เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะครูปฐมวัยและประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และ ด้านคุณลักษณะ ซึ่งแสดงความโดดเด่นในการปฏิบัติงานอย่างบรรลุเป้าหมาย ในขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้คำตอบสำหรับกรแก้ปัญหาหรือพัฒนา แต่เดิมการวิจัยเป็นการดำเนินการโดยผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ภายนอกบริบทของพื้นที่วิจัย ผลการวิจัยจึงอาจไม่ตอบคำถามที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน สำหรับในปัจจุบันการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจและนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เนื่องจากการพัฒนาแบบเดิมมีปัญหามากมาย จำเป็นต้องปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติเป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผลของการพัฒนามีความใกล้เคียงกับสถานการณ์มากที่สุด Mikkelsen (1995: 61) ตลอดจนในวงการวิจัยที่ให้ความสนใจในแง่ของการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการสังเคราะห์ปัญหาและศักยภาพของงานวิจัยและงานพัฒนา แล้วพยายามเชื่อมโยงสาระสำคัญของการพัฒนาและการวิจัยออกมาเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยและพัฒนา (R & D: Research and Development) ในเบื้องต้น PAR จึงเป็นการวิจัยและพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ทำกับชุมชน และมีการเชื่อมโยงส่วนที่เป็นวิจัย (Research) และส่วนที่เป็นการพัฒนา (หรือแก้ปัญหา) (Development) เข้าด้วยกัน (สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร, 2552: 18)

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สุภางค์ จันทวานิช (2547: 67) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง วิธีการที่ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การกำหนดปัญหาการดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรม

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร (2552: 20) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือชุมชน เข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยกระทำร่วมกันกับนักวิจัย ผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการเสนอผลและการอภิปรายผลการวิจัย

Whyte (1991: 20) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการเริ่มต้นของผู้คนที่อยู่กับปัญหา (Problem People) ค้นหาปัญหาที่ตนเองมีอยู่ร่วมกับนักวิชาการ จึงเป็น

กระบวนการที่ผู้คนในองค์กรหรือชุมชนมิใช่ผู้ถูกกระทำ แต่เป็นผู้กระทำการที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงหมายถึงวิธีการหรือกระบวนการวิจัยที่คนในองค์กร ชุมชน หรือพื้นที่วิจัย เข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาจนสำเร็จลุล่วง

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชูเกียรติ ลิสุวรรณ์ (2531: 45-16) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพในภาคสนามโดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการเน้นการศึกษาชุมชน โดยมองคนในฐานะสมาชิกของชุมชน และพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
2. เน้นการสังเกตและสัมภาษณ์ รวมทั้งการใช้ชีวิตในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเรื่องอย่างละเอียด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถแน่วแน่ว่านักวิจัยและชาวบ้านเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับข้อมูล และความคิดของชาวบ้าน ดังนั้นการเก็บข้อมูลเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบสื่อสารข้อมูลสองทาง
3. เน้นการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาชุมชน และศึกษาดูว่าทรัพยากรในท้องถิ่นมีอะไรบ้างที่จะนำไปสู่การแก้ไข
4. เน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้พิจารณาจากปัญหาเร่งด่วนในชุมชน โดยคนในชุมชนเป็นผู้พิจารณา
5. เน้นให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาในทุกขั้นตอน และสามารถดำเนินงานได้ต่อไปหลังจากนักวิจัยออกจากพื้นที่แล้ว

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร (2552: 32-33) กล่าวถึงจุดเน้นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วย

1. เน้นการศึกษาชุมชน เป็นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดของชาวบ้าน การเก็บข้อมูลเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นร่วมกันเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาในชุมชน หรือความต้องการของชุมชน ที่เรียกว่า Need Assessment ซึ่งเป็นการช่วยกันวิเคราะห์ว่าสภาพปัจจุบันในชุมชนมีข้อบกพร่องอย่างไร เรื่องอะไรบ้าง การศึกษาลักษณะนี้ มีบางหน่วยงานเชื่อว่า การศึกษาความต้องการจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่รัฐบาลให้ทุกหมู่บ้านทำอยู่ปัจจุบัน เป็นวิธีการเพื่อเรียนรู้ปัญหาของชุมชน หากแต่ถ้าชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในหมู่บ้านกันอย่างจริงจังและมีใช้การกรอกข้อมูลโดยผู้นำหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพียง 1-2 คน ก็พอถือได้ว่าเป็นการศึกษาสภาพชุมชนกันพอสมควร และนอกจากการดูถึงสภาพปัญหาในชุมชน เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแล้ว ต้องคำนึงถึงทรัพยากรในชุมชน ซึ่งรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ บริการของหน่วยต่าง ๆ ในพื้นที่ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา และการพัฒนา

2. เน้นการหาแนวทางในการแก้ไขปัญห โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาทรัพยากรในท้องถิ่นมีอะไรบ้างเพื่อที่จะนำไปสู่วิธีการแก้ไข เป็นความพยายามในการประยุกต์ข้อมูล 2 เรื่อง คือ เรื่องปัญหา และเรื่องทรัพยากรในท้องถิ่น

3. เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกโครงการ เพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติถ้าหากมีปัญหาหลาย ๆ เรื่อง และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นหลาย ๆ วิธี จะต้องมีการพิจารณาร่วมกันว่า ปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วน และวิธีการแก้ไขปัญหาวีธีใดที่มีความเหมาะสม อาจจะต้องคำนึงเชิงเศรษฐศาสตร์ในแง่ของความคุ้มค่า นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับเงื่อนไขทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และอื่น ๆ ร่วมด้วย

4. เน้นให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก้ไขปัญหทุกขั้นตอน และสามารถดำเนินงานได้เอง หลังจากสิ้นสุดการวิจัย หรือเมื่อนักวิจัยออกจากพื้นที่แล้ว โดยวิธีการค้นหาหรือให้ชาวบ้านค้นหาผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานได้ต่อไป ซึ่งเป็นแกนนำที่ร่วมกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัยจนสิ้นสุดการวิจัย

Sumayao (2552: 7-14) ได้เสนอองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ปัญหาของการวิจัยที่เกิดขึ้นในชุมชนเป้าหมาย จะต้องเกิดจากการทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ปัญหา และการพยายามแก้ไขโดยคนในชุมชนเอง โดยที่นักวิจัยภายนอกชุมชนวิเคราะห์สถานการณ์/สภาพปัญหาตามแนวคิดและวิธีการของตนเพียงฝ่ายเดียว

2. เป้าหมายสุดท้ายในการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างถาวรกลั่นกรองโค่น เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงคือประชาชนในเป้าหมายของการวิจัยนั่นเอง

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเรียกร้องการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและเต็มที่ของชุมชนตลอดกระบวนการของการวิจัย ตั้งแต่ต้นจนจบคือ 1) การทำความเข้าใจและนิยามปัญหาของการวิจัย 2) การเลือกวิธีการแก้ไขปัญห 3) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และ 4) ทำกิจกรรมที่จะตามมาจากผลการวิจัย

4. กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ต้องให้กลุ่มคนไร้อำนาจต่อรอง (Powerless Groups) เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย เช่น คนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบคนยากไร้ คนที่ถูกกดขี่ และคนชายขอบของสังคม

5. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดจิตสำนึกในหมู่ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรต่าง ๆ ของตนและมุ่งสู่การพึ่งตนเอง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ทำให้การวิเคราะห์ความเป็นจริงในสังคมได้แม่นยำขึ้น

7. นักวิจัยภายนอกเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมที่ทุ่ทุ้ง เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัย

จากข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางสรุปสาระสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ว่าเป็นการวิจัยที่เน้นการวิเคราะห์ปัญหาแท้จริง ตามบริบทของชุมชนหรือพื้นที่วิจัย โดยผู้ที่อยู่อาศัย และมีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน นักวิจัยเป็นผู้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการขับเคลื่อน

กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ทั้งนี้เมื่อนักวิจัยออกจากพื้นที่วิจัยแล้วความยั่งยืนจะยังคงอยู่ โดยมีคนในชุมชนเป็นผู้สืบสานและพัฒนาตนเองได้ต่อไปอย่างเข้มแข็ง

ระเบียบวิธีและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางการวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีหลากหลาย ตามความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่วิจัย เป็นระเบียบวิธีที่ไม่ยึดติดรูปแบบอันเป็นมาตรฐาน การรวบรวมข้อมูลสามารถทำได้หลายรูปแบบ คล้ายกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะมีขั้นตอนมากกว่างานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีการปฏิบัติการและกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา ตลอดจนการติดตามประเมินสถานการณ์ และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสม อย่างไรก็ตามกระบวนการในการทำกิจกรรมและการติดตามยังคงใช้วิธีการเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (สุรางค์ จันทวานิช, 2532: 72) อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการเสนอกระบวนการวิจัยไว้ดังนี้

สุชาติ ทวีสิทธิ์ (อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2543: 82) สรุปกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผสมผสานแนวทางการจัดการชุมชน และการเรียนรู้ปัญหาของชุมชนเข้าด้วยกัน (Community Organization and Problem Based Learning) ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนการทำวิจัย (Pre-Research Phase) ได้แก่
 - 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
 - 1.2 การบูรณาการ ตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
 - 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
 - 1.4 การแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน
2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase)
 - 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับชุมชน
 - 2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
 - 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการ PAR และกำหนดแนวทางแก้ไข
 - 2.4 การออกแบบการวิจัยและเก็บข้อมูล
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
3. ระยะการจัดทำแผน (Planning Phase)
 - 3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
 - 3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
 - 3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน
 - 3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
 - 3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล
4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase)
 - 4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
 - 4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติอาสาสมัคร

5. ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring and Evaluation Phase)

5.1 จัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมา ติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ

5.2 เสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

สินธุ์ สโรบล (2554: 38-39) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยสรุปว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ คือ ระยะแรกก่อนทำวิจัย เป็นการคัดเลือกชุมชนและทำความรู้จักกับชุมชน มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานร่วมกัน รวมทั้งการให้คำอธิบายวิธีการของงานวิจัย ระยะต่อมาเป็นการลงมือทำวิจัย ระยะนี้เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ทีมวิจัย เริ่มวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับชุมชน การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมประชาคม ระยะที่สามเป็นการวางแผนวิจัยปฏิบัติการ โดยมีการทำแผนงานโครงการที่ชุมชนต้องการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนกิจกรรม แผนงบประมาณและบุคลากรที่เข้าร่วม ระยะที่สี่เป็นการนำแผนวิจัยไปปฏิบัติ โดยมีการชี้แจงถึงแผนงานที่จะลงปฏิบัติการให้กับทีมงาน รวมทั้งอาสาสมัครที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการ และระยะสุดท้ายเป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการโดยใช้เทคนิคการติดตามไม่ซับซ้อน และมีการนำเสนอผลการติดตามและประเมินต่อที่ประชุมประชาคมหมู่บ้าน

เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เทคนิคคือสิ่งเสริมหรือปัจจัยช่วยให้กระบวนการดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักวิชาการได้เสนอเทคนิคซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยเอื้อให้การดำเนินการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นไปได้ด้วยความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

การถอดบทเรียน (Lesson Learned)

การถอดบทเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับปฏิบัติการใด ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อที่จะแสวงหา แนวทางการดำเนินงานที่ดี จุดแข็ง จุดอ่อน อันนำไปสู่การหลีกเลี่ยงความผิดพลาด และการซ้ำรอย

การถอดบทเรียนมิใช่กิจกรรมการสรุปงานโดยทั่วไป แต่เป็นการประมวลผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ จากทักษะ มุมมองอันหลากหลายเพื่อให้ได้ “ความรู้” (บทเรียน) จากประสบการณ์จริงที่มีประโยชน์นำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ให้มีศักยภาพและความสามารถสูงขึ้น จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การถอดบทเรียนจึงต้องให้ได้ทั้ง “ความรู้” และ “การเรียนรู้” อย่างน้อยที่สุดในระดับของ “ความเข้าใจ (Comprehension)” ที่สามารถเชื่อมโยงเหตุผลของปัจจัยต่าง ๆ ในชุดประสบการณ์ หรือก่อเกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ค่านิยมใหม่ที่น่าไปสู่การคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใหม่หรือต่อยอดออกไปอย่างต่อเนื่องได้

ในการดำเนินโครงการพัฒนาใด ๆ นั้น สิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Mode of Thinking) ระบบคุณค่า (Value System) และพฤติกรรม (Behavior)

ของบุคคลและองค์กรที่บุคคลและกลุ่มบุคคลเกี่ยวข้องอยู่ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ (Learning) ที่แท้จริง

“การเรียนรู้” โดยนัยนี้ ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ “การรับรู้” (Perception) ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายเท่านั้น และมีได้มีความหมายว่าเป็นเพียง “ความเข้าใจ” ที่คนหรือกลุ่มบุคคลมองเห็นความหมาย หรือสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ และสามารถนำมาอธิบายในเชิงเหตุผลได้เท่านั้น แต่ “การเรียนรู้” ในที่นี้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงในระดับ วิธีคิดระบบคุณค่าและพฤติกรรมตามที่โครงการพัฒนานั้น ๆ มุ่งหวังไว้ การเรียนรู้ที่แท้จริง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในตัวบุคคล (นรินทร์ สังข์รักษา, 2555: 23-25)

รูปแบบการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ (กนกภรณ์ ชูเชิด และสกรรจ์ พรหมศิริ, 2548: 7-9)

1. การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็น เป็นการถอดบทเรียนที่เน้นเฉพาะกิจกรรมสำคัญของโครงการ และสามารถนำผลการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโครงการให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

จุดเด่นของการถอดบทเรียนแบบนี้ มีประเด็นที่ชัดเจนและเจาะจงเนื้อหาและความรู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ทำให้ความรู้ที่ได้กระชับ และสามารถนำไปเป็นบทเรียนและประยุกต์ใช้ได้สำหรับนักพัฒนาชุมชนหรือบริบทอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ข้อควรพิจารณา การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็นเพื่อการพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพได้ต้องมีประเด็นที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง ดังนั้นกระบวนการกำหนดประเด็นที่จะนำมาถอดบทเรียนจึงมีความสำคัญอย่างมาก มิเช่นนั้นองค์ความรู้ที่ได้จะไม่อาจสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชนได้เท่าที่ควร

2. การถอดบทเรียนทั้งโครงการ เป็นการถอดบทเรียนทั้งระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการ กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ

จุดเด่นเป็นการถอดบทเรียนที่ทำทหายความสามารถอย่างมาก หากกระบวนการถอดบทเรียนมีคุณภาพ องค์ความรู้ที่ได้จะมีความลึกซึ้งและมีคุณค่าต่อนักปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนหรือบริบทอื่นที่กำลังดำเนินโครงการในลักษณะใกล้เคียงกัน

ข้อควรพิจารณา การถอดบทเรียนทั้งโครงการมีขอบเขตการวิเคราะห์ที่ซับซ้อนขึ้นอยู่กับลักษณะโครงการ ดังนั้นต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการถอดบทเรียนมาก

ขั้นตอนการถอดบทเรียน (รัตนา ดวงแก้ว, 2548: 33, กนกภรณ์ ชูเชิด และสกรรจ์ พรหมศิริ, 2547 และอรศรี งามวิทย์พงศ์, 2549)

1. ขั้นการเตรียมการถอดบทเรียน

1.1 สร้างทีมงานถอดบทเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงประมาณ 3-6 คน พร้อมทั้งทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.2 เรียนรู้ทีมงานถอดบทเรียนโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเท่าเทียมกัน

1.3 วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการกลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ

1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1.4.1 หัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อ เป็นผู้ที่ทำให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลเป้าหมายที่กำหนด

1.4.2 ผู้อำนวยการกระบวนการ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นจากกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงต้องมีทักษะในการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ผู้จัดบันทึก เป็นผู้จัดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวให้น่าสนใจตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ

1.4.4 ผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี รวมทั้งประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการถอดบทเรียน

1.5 จัดทำแผนภูมิโครงร่างกระบวนการถอดบทเรียนซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 หัวข้อกิจกรรมที่ต้องการถอดบทเรียน

1.5.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการถอดบทเรียน

1.5.3 เลือกวิธีการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

1.5.4 กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียนตามลำดับก่อนหลัง

1.5.5 กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด

1.5.6 กำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน พร้อมทั้งจัดทำเอกสารการถอดบทเรียน

1.6 เลือกเทคนิคการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานและได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review, AAR)

1.7 จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยหัวข้อที่ควรปรากฏในปฏิทินการถอดบทเรียน ได้แก่ ลำดับที่ของกิจกรรม ประเด็นกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรม

2. ขั้นตอนการดำเนินการถอดบทเรียน ทีมงานควรแจ้งกำหนดการ ระยะเวลาและสถานที่ที่จะดำเนินการถอดบทเรียนให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนทราบล่วงหน้า ในขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การถอดบทเรียน และการบันทึกบทเรียน

2.1 การถอดบทเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

2.1.1 การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลาย เป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยกระบวนการควรชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียน

2.1.2 การกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม โดยกติกาควรครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

2.1.2.1 เป้าหมายการถอดบทเรียนคืออะไร มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร

2.1.2.2 วิธีการถอดบทเรียนใช้วิธีอะไร เช่น ใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และไม่ได้เถียงหรือทะเลาะวิวาท

2.1.2.3 หน้าที่ของผู้ร่วมถอดบทเรียนเป็นอย่างไร เช่น ทุกคนให้ข้อเสนอแนะ ยอมรับความจริง และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2.1.2.4 ข้อพึงระวังในการถอดบทเรียนควรเป็นอย่างไร เช่น ไม่ตำหนิ และ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

2.1.3 การจัดกิจกรรมกลุ่มเครื่อง ผู้อำนวยกระบวนการชี้แจงให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถทบทวนความทรงจำจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

2.1.4 การเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียน เป็นขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1.4.1 การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

2.1.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง

2.1.4.3 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างดี

2.1.4.4 การให้ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น

2.1.4.5 การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

2.1.4.6 การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.1.4.7 ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2.1.4.8 การประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียง พร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียนและจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน

2.2 การบันทึกบทเรียน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.2.1 การเตรียมตัวก่อนบันทึกบทเรียนเป็นขั้นตอนที่ 5 ผู้จัดบันทึกควรเตรียมความพร้อมก่อนบันทึกบทเรียนใน 4 ประเด็น คือ 1) ศึกษารายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน 2) ศึกษารายละเอียดการถอดบทเรียนเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ขั้นตอนการถอดบทเรียน

และประเด็นคำถามที่ใช้ในการถอดบทเรียน 3) จัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการถอดบทเรียน และ 4) เตรียมความพร้อมด้านทางด้านร่างกายจิตใจ

2.2.2 การบันทึกข้อมูลการถอดบทเรียน ข้อมูลที่ต้องจดบันทึกระหว่างการถอดบทเรียน คือ 1) ข้อมูลขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมถอดบทเรียน 2) ข้อมูลการเล่าเรื่องการวิเคราะห์ และการอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน และ 3) ข้อมูลบรรยากาศของระหว่างการถอดบทเรียน

2.2.3 การสรุปและรายงานการถอดบทเรียน ผู้จัดบันทึกต้องอ่านรายงานการถอดบทเรียนให้ที่ประชุมของผู้ร่วมถอดบทเรียนและทีมงานการถอดบทเรียนได้รับทราบข้อมูลที่จัดบันทึกไว้เพื่อให้การปรับแก้และเพิ่มเติมให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยบทเรียนที่ถอดได้ต้องได้รับการสรุปให้เป็นอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ

2.2.3.1 อะไรคือสิ่งที่ได้อยู่แล้วและควรทำต่อไปเพื่อกลับไปวางแผนพัฒนาลงมือทำ แล้วตามด้วยการวิจัยให้ก้าวหน้าต่อเนื่องเป็น D & R (Development and Research)

2.2.3.2 อะไรคือสิ่งที่ยังบกพร่องเป็นจุดอ่อน และควรจะปรับปรุงอย่างไร มีความรู้พอที่จะปรับปรุงหรือไม่ ถ้าไม่ควรทำวิจัยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงเป็นการวิจัยแล้วพัฒนาแบบ R & D (Research & Development)

3. ขั้นตอนการเขียนรายงานการถอดบทเรียน ในขั้นตอนนี้ควรแบ่งเป็น 3 หัวข้อหลัก ดังนี้

3.1 ความเป็นมาของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

3.2 การเตรียมการถอดบทเรียนเป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ในข้อ 1.1-1.7 ซึ่งได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

3.3 เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดในข้อ 2.1.4 ซึ่งครอบคลุม

3.3.1 ประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน

3.3.2 วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน

3.3.3 เปรียบเทียบความแตกต่าง

3.3.4 สิ่งที่ได้เป็นอย่างดีจากการปฏิบัติ

3.3.5 ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น

3.3.6 ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3.3.7 ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3.3.8 ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3.3.9 ประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

4. ขั้นตอนติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หัวหน้าทีมหรือผู้เกี่ยวข้องได้

มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงไร เพราะอะไร

ประโยชน์ของการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ระยะ คือ 1) ระยะสั้น 2) ระยะกลาง และ 3) ระยะยาว ดังนี้

ระยะเวลา	ประโยชน์ของการถอดบทเรียน
ระยะสั้น	- เกิดการปรับปรุงเทคนิคการทำงาน - ลดความขัดแย้งในการทำงานการพัฒนาชุมชน มีการสะท้อนกลับการทำงาน - เนื่องจากการถอดบทเรียนเป็นกระบวนการกลุ่มที่คณะทำงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทำให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน - แนวทางการทำงานปรับเปลี่ยนได้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของชุมชน - ผลการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนดีขึ้น
ระยะกลาง	- เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและการเผชิญปัญหามากขึ้น - เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นพัฒนาการที่ดีขึ้นของโครงการพัฒนาชุมชนภายหลังจากการนำบทเรียนไปปรับใช้
ระยะยาว	- เกิดต้นแบบการทำงานที่ดี - เกิดรูปแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - เกิดความเข้าใจปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ - เกิดการพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานในระยะต่อไป

การประยุกต์ใช้บทเรียน

การประยุกต์ใช้บทเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งของการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำบทเรียนที่ได้รับจากสถานการณ์หนึ่งไปใช้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง การประยุกต์ใช้บทเรียนมี 2 ระดับคือ 1) เมื่อมีการเผยแพร่บทเรียนและมีผู้เรียนรู้จากบทเรียนนั้น และ 2) เมื่อผู้เรียนรู้บทเรียน จดบันทึกบทเรียนนั้น ทั้งนี้ข้อจำกัดสำคัญของการเผยแพร่บทเรียน ก็คือ ความทรงจำของคน ถ้าผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นไม่ได้บันทึกการทำงานไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ก็ไม่สามารถจดจำบทเรียนได้ทั้งหมด ดังนั้นเมื่อให้ระบุว่า อะไรคือบทเรียนที่ได้รับ ก็จะระบุได้เพียงบางส่วนเท่านั้น การเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากบทเรียนในการดำเนินโครงการมี 2 ลักษณะ คือ 1) ใช้บทเรียนดำเนินโครงการต่อไปให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดิม และ 2) ใช้บทเรียนเพื่อดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นการยกระดับการเรียนรู้ (Second-order Learning) สำหรับการประยุกต์ใช้บทเรียนในองค์กรธุรกิจนั้น นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับบทเรียนภายในกลุ่มบุคคล หรือภายในหน่วยงานย่อย ๆ แล้ว จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลหรือระหว่างหน่วยงานย่อยด้วย เพื่อแสวงหา “บทเรียนที่ดี” (Good Practice) หรือ “บทเรียนที่ดีที่สุด” หรือ “วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ” (Best Practice) ในการดำเนินงานต่อไป

จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

โลกปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 เกิดอุบัติการณ์ใหม่และวิกฤตการณ์ต่างๆ รวมทั้งมีการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ มนุษย์ต้องเผชิญกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเผชิญกับความซับซ้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าของวิถีชีวิตและผู้คนรุ่นใหม่ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เท่าทันและใช้การได้ดีกับสภาพการณ์จริง โดยครูลดบทบาทในการให้ความรู้เป็นผู้สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยความสะดวกและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในฐานที่ปรึกษา โค้ช หรือพี่เลี้ยงมากขึ้น ด้วยจุดเน้นที่ให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน และชี้นำตนเองในการแสวงหาและสร้างความรู้ ตลอดจนฝึกฝนตนเองจนเกิดทักษะต่างๆ ที่จำเป็น และดำรงอยู่ในโลกอย่างใฝ่รู้ รู้จักคิดพิจารณาใคร่ครวญบนพื้นฐานของการสำรวจประสบการณ์ชีวิตและทำความเข้าใจตนเอง สภาพการณ์ ผู้คน สังคม และโลกอย่างลึกซึ้งรอบด้าน เกิดการค้นพบคุณค่าที่แท้จริงของชีวิต มีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2556) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษา ที่ครูสามารถใช้ได้ทั้งกับนักเรียนในการเรียนการสอน รวมทั้งนักศึกษาครูฝึกสอน ซึ่งเป็นผู้เรียนในกระบวนการพัฒนาครู

คำว่า จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) ในวงการศึกษามัยใหม่เริ่มต้นขึ้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1974 ณ มหาวิทยาลัยนาโรปะ มลรัฐโคโรลาโด สหรัฐอเมริกา (Hsu, 2005) ซึ่งก่อตั้งโดยเชอเกียม ตรุงปะ รินโปเช บนฐานของพุทธศาสนานิกายวัชรยาน โดยให้ความหมายของการปฏิบัติจิตตปัญญาในการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การศึกษาที่มุ่งเน้นการสืบค้นสำรวจจากภายในตนเอง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการรับฟังด้วยใจเปิดกว้าง ซึ่งนำไปสู่การตระหนักรู้จักตนเอง การหยั่งรู้ และความเปิดกว้างยอมรับความหลากหลายและอุดมของโลก (สมสิทธิ์ อัสตรนิตี, 2552: 17) ส่วนศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ผู้ที่มีส่วนผลักดันให้จิตตปัญญาศึกษาในประเทศไทยให้เป็นรูปเป็นร่าง ได้ให้ความหมายของการศึกษาแนวนี้ว่า จิตตปัญญาศึกษา หมายถึงการรู้จิตของตัวเองแล้วเกิดปัญญา ปัญญาหมายถึงการเข้าถึงความจริงสูงสุด (สมสิทธิ์ อัสตรนิตี, 2556: 20) โดยเห็นว่า จิตตปัญญาศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวเอง (Transformation) เปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้จักคิดใหม่ เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติใหม่ และเปลี่ยนแปลงวิธีคิดใหม่อย่างสิ้นเชิง

แนวคิดของจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเจริญสติ (Mindfulness) และฝึกฝนจิตใจ (Mind training) ให้มีสมาธิเข้มข้น และปัญญาวิคิดพิจารณาใคร่ครวญ (Critical reflection) ในแบบ “อัติตสิกขา” หรือการศึกษาตนเอง (Self-study) ซึ่งเป็นประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hart, 2004) ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไตร่ตรองอย่างรอบด้าน และถอดบทเรียนร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการกลุ่ม (Group process) หรือการสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งสู่วิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีและใช้การได้เหมาะสมมากขึ้น นอกจากนี้ จิตตปัญญาศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่บ่มเพาะความเปิดกว้างที่อ่อนน้อมถ่อมตน เปิดกว้างต่อความหลากหลาย เปิดกว้างต่อการรับฟังอย่างลึกซึ้ง เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงอย่างกล้าเผชิญหน้าแต่ละวาทะ เป็นการใช้ชีวิต

อยู่ในความสดใหม่ของปัจจุบันขณะด้วยสติสัมปชัญญะ และน้อมนำประสบการณ์ดังกล่าวมาสู่ใจอย่างใคร่ครวญ คือปัญหาที่สามารถมองสรรพสิ่งตามความเป็นจริง เห็นถึงความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง การเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง ไม่คงที่ นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาที่ให้คุณค่าแก่รากฐานทางภูมิปัญญา อันหลากหลายของท้องถิ่นและวัฒนธรรม อีกทั้งให้ความสำคัญแก่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานการสนับสนุนจากกัลยาณมิตร

การเรียนรู้เชิงจิตตปัญญาศึกษา สามารถใช้กระบวนการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ที่มีบริบทชีวิตที่แตกต่างกันไปเป็นหลัก เนื่องจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านใน เป็นการเรียนรู้ระดับฝังลึก เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับกระบวนการทัศนที่ต่ออาศัยประสบการณ์ตรงของผู้เรียน

หลักจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการประยุกต์ใช้

โครงการวิจัยพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมกระบวนการตามแนวจิตตปัญญาศึกษา (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551) ได้ทำการศึกษากระบวนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษา และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านในของผู้เรียน ซึ่งเป็นอาจารย์นักฝึกอบรมและนักกิจกรรมทางสังคมในประเทศไทยจำนวน 9 หลักสูตรแล้วทำการถอดบทเรียนเพื่อนำเสนอลักษณะร่วมของกระบวนการอบรม ได้สรุปเป็นหลักจิตตปัญญาศึกษา 7 หรือ “7 Cs” ดังนี้

1. การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) คือการเข้าสู่ภาวะจิตใจที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้แล้วสามารถนำจิตใจดังกล่าวไปใช้ใคร่ครวญในด้านพุทธิปัญญา (Cognitive) ด้านระหว่างบุคคล (Interpersonal) และด้านภายในบุคคล (Intrapersonal)
2. หลักความรักความเมตตา (Compassion) คือ การที่กระบวนการ (Facilitator) ส่งพลังออกเพื่อโอบอุ้มดูแลกลุ่ม และจัดกระบวนการด้วยสิ่งแวดล้อมและบริบทที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้
3. หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connection) คือ การช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อมโยงประสบการณ์ในกระบวนการเข้ากับชีวิตได้ นำไปสู่การทำให้กระบวนการเข้าสู่ภายใน (Internalization) บุรณาการสู่วิถีชีวิตและการเอื้อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เชื่อมโยงกับชุมชน และจักรวาล
4. หลักการเผชิญหน้า (Confronting Reality) คือการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมออกจากพื้นที่ปลอดภัยของตนเอง แล้วเผชิญกับพื้นที่การเรียนรู้ใหม่ให้เข้าถึงข้อจำกัดและศักยภาพของตนต่อการเรียนรู้และการพัฒนา
5. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) คือการสร้างความไหลลื่นของกระบวนการอันช่วยให้เกิดพลังพลวัตต่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยเอื้อให้ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับการปลดปล่อย และสามารถทำงานบ่มเพาะเพื่อการพัฒนา
6. หลักพันธะสัญญา (Commitment) คือ การเอื้อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอากระบวนการกลับไปใช้ในชีวิตอย่างต่อเนื่องภายหลังการอบรม เพื่อนำไปสู่การการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

7. หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) คือ ความรู้สึกเป็นชุมชนร่วมกันของผู้เข้ารับการอบรมทั้งกระบวนการที่เกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของแต่ละคน รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

แนวคิดทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับจิตตปัญญาศึกษา

สมสิทธิ์ อัสตรนธิ (2552: 19 - 24) ได้นำเสนอผลการวิจัยจิตตปัญญาศึกษา คืออะไร โดยผลการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษากับจิตตปัญญาศึกษา พบว่ามีลักษณะหลายประการ ซ้อนเหลื่อม หรือร่วมแนวคิดเดียวกับแนวคิดทางการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเชิงองค์รวม (Holistic Education) ซึ่งเป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานปัจเจกบุคคล จะค้นพบอัตลักษณ์ ความหมายและเป้าหมายชีวิตผ่านการเชื่อมโยงกับชุมชน กับโลกธรรมชาติ และคุณค่าทางจิตวิญญาณ การศึกษาเชิงองค์รวมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการของบุคคลทั้งในด้าน ปริชาญาณ อารมณ์ สังคม ร่างกาย ศิลปะ ความคิดสร้างสรรค์และจิตวิญญาณ ผ่านฐานคิดทั้งในเชิง ศาสนาและจิตวิทยา โดยใช้ยุทธวิธีส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ของผู้เรียน ไปสู่การมองโลกในองค์รวม ส่งเสริมความคิดแบบ เชื่อมโยง (Connection) แทนการแยกส่วน (Fragmentation) ในทุกมิติ ส่งเสริมการสืบค้นข้าม ศาสตร์/สาขา (Transdisciplinary Inquiry) ด้วยความเชื่อที่ว่าโลกเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมและไม่ได้ แยกเป็นส่วนย่อย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายสำคัญ (Meaningful) ตัวตนเอง เน้น ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง (Meta-Learning) ด้วยการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และส่งเสริมความเป็นชุมชนของชั้น เรียนภายในชุมชนที่ใหญ่กว่าชั้น ๆ ไป

2. การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะเชิงมุมมอง (Perspective Transformation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่การ ตระหนักรู้อย่างลึกซึ้ง เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการให้ความหมาย (Meaning Structure) ซึ่งเป็นกรอบการมองโลกที่ตั้งอยู่บนฐานประสบการณ์เชิงวัฒนธรรมและบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่ง ลักษณะของจิตตปัญญามีลักษณะเฉพาะบางประการที่มุ่งเน้นกระบวนการเชิงจิตตปัญญา (Contemplation) ที่หลากหลายในการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้านในต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง

3. แนวคิดที่ว่าด้วยการเรียนรู้พัฒนาด้านใน ซึ่งสอดคล้องกับจิตตปัญญา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) แนวคิดเชิงศาสนา ความเชื่อ และความศรัทธา มีการเรียนรู้ผ่านวิถีทางต่าง ๆ ในการเคารพศรัทธาต่อพระเจ้าหรือเทพเจ้า ครูของศิษย์ การปฏิบัติภาวนา การปฏิบัติธรรมผ่านการ ปฏิบัติงาน 2) แนวคิดเชิงมนุษยนิยม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการสืบค้นและพัฒนาศักยภาพภายในบน ฐานคิดแบบปัจเจกนิยม โดยให้การเคารพธรรมชาติของผู้เรียน และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และ 3) แนวคิดเชิงบูรณาการและความเป็นองค์รวม เป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาต่อมาจากช่วงของความเชื่อ ศรัทธาเชิงศาสนาและหลังจากยุคสมัยใหม่ มีวิถีทางที่สำคัญได้แก่ การปฏิบัติบูรณาการเป็นองค์รวม ในธรรมชาติ การเห็นเชื่อมโยง การคิดเชิงระบบ และเครือข่ายชุมชน

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา

กระบวนการเรียนรู้ของจิตตปัญญาศึกษา ผู้เรียนและผู้สอนล้วนเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สงบสุขและเป็นมิตรจากการสร้างสรรค์ของผู้สอนร่วมกับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนของผู้เรียน เพื่อช่วยทุกคนในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองระดับ “ลึก” ของโลกทัศน์ (Transformative learning) และก่อเกิดการยกระดับจิตใจหรือจิตสำนึกที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนรู้ว่าตนเป็นใคร มีเป้าหมายและความมุ่งหวังใดในชีวิต และสามารถจบจากโรงเรียนหรือวิทยาลัยไปด้วยความเป็นมนุษย์ (Lewis, 2006). หลักการของจิตตปัญญาศึกษาจึงมุ่งที่การสำรวจพิจารณา เข้าใจ และค้นพบตนเองในระดับที่ลึกซึ้ง (Introspection) พร้อมไปกับการพัฒนาความสามารถในการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน การใช้วิจารณญาณ การหยั่งรู้ (Insight) และการอยู่ร่วมที่กลมกลืนกับผู้อื่น การจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาจะอยู่ภายใต้โครงสร้างหลักของกระบวนการ 3 ชั้น ได้แก่

1. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง
2. การน้อมใจพิจารณาใคร่ครวญ
3. การตระหนักรู้เห็นสรรพสิ่งตามที่เป็นจริง (วิจารณ์ พานิช, 2548)

การปฏิบัติดังกล่าวนำมาซึ่งความเจริญทางจิตใจและปัญญา ตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง ผู้อื่น สังคม สภาพการณ์และ/หรือปัญหาต่างๆ อย่างแท้จริง รู้ถึงคุณค่าชีวิตและเข้าถึงความจริง ความเป็นจริง ความงาม และอ่อนน้อมต่อธรรมชาติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรากฐานในตนเอง เพิ่มศักยภาพของการพัฒนาตน เกิดความเป็นอิสระ สุข และความรักอันไพศาล มีทัศนะและจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และโลก สามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการ แก้ไข ป้องกันปัญหา และมีแนวทางปฏิบัติตนที่เหมาะสม (ประเวศ วะสี, 2550; ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550: 2551) ซึ่งเป็น “การเรียนรู้จากทรัพยากรในตน” กล่าวคือ รู้วิธีเรียนรู้ รู้ปฏิบัติ รู้จักชีวิต และรู้อยู่ร่วมกับผู้อื่น (UNESCO, 1996)

จากหลักการแนวคิดของจิตตปัญญาศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลแต่ละคน ในแง่ของโครงสร้างความคิดความเชื่อ ซึ่งเกิดจากศักยภาพในการเรียนรู้เชิงบวกทั้งที่มีอยู่ในตนเอง และจากการเปิดรับมุมมองของผู้ร่วมพัฒนาโดยปราศจากอคติ สภาวะเช่นนี้ทำให้จิต (Mind) ความเป็นอิสระ มองเห็นในมิติที่ไม่เคยเห็นมาก่อน นำสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ แนวคิดดังกล่าวเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูจะเป็นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพครูสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

การพัฒนารูปแบบเชิงระบบ

รูปแบบ (Model) เป็นโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ และตัวแปรดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน (อุทุมพร จามรมาน, 2541) โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ตัวแปร หรือองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทำให้มีลักษณะเฉพาะของชุดความสัมพันธ์นั้น (นภาเดช บุญเชิดชู, 2553) โดยองค์ประกอบของรูปแบบมีผู้อธิบายไว้ในหลายลักษณะ ซึ่ง Robbins (1993) อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี (2542) กล่าวไว้ว่า

รูปแบบทั่ว ๆ ไป จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

รูปแบบ สามารถจำแนกได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) และรูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) (Steiner, 1969, อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2539) ส่วน Hersey (1982), Blanchard and Jonson (1996, อ้างถึงใน ศักดา สถาพรวงษา, 2549) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกันแต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ ตัวแบบที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์ งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบตัวแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันตัวแบบนั้นก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเรื่องนั้น ๆ ต่อไป ดังนั้นการสร้างตัวแบบเชิงทฤษฎีจึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น กับ 2) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ ตัวแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นตัวแบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

Meason, Alblert and Khedourri (1985) (อ้างถึงใน ธนินาถ ญ สุนทร, 2545) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างรูปแบบ ว่าประกอบด้วย 1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมา อาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความของสภาพการณ์ การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าความแปรปรวน และควรพิจารณาอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้างเมื่อสร้างเสร็จแล้วจะต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปร หรือไม่มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง และ 3) การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) การนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพ การนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ และการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย

การพัฒนารูปแบบเป็นการใช้กระบวนการของวิธีเชิงระบบ (System Approach) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ สงัด อุทรานันท์ (2532: 24) สรุปไว้ว่า ระบบประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ 2) การกระทำต่อกันขององค์ประกอบ และ 3) จุดหมายปลายทางของการกระทำ หรืออาจจะกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ระบบประกอบด้วย 1) ตัวป้อน (Input) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของระบบ 2) ดำเนินการ (Process) ซึ่งเป็นการนำเอาส่วนประกอบมาปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกัน และ 3) ผลผลิต (Output) เป็นจุดหมายปลายทางของระบบนั่นเอง การกำหนดส่วนประกอบไว้เพียง 3 ประการนี้ อาจจะไม่เพียงพอ ถ้าจะให้การทำงานของระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความสมบูรณ์จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ 1) ตัวป้อน 2) กระบวนการดำเนินงาน 3) ควบคุม

4) ผลผลิต และ 5) ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนการออกแบบการเรียนการสอน เป็นกระบวนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือเงื่อนไขการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แล้วจึงวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยข้อมูลความรู้จากหลาย ๆ ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน ทฤษฎีการสื่อสาร ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (กาญจนา คุณารักษ์, 2545: 7 และไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2533: 12)

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (Instructional System Design) มีที่มาจากแนวคิดในการใช้กระบวนการของระบบ (System Approach) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีชื่อเรียกตามทีนักวิชาการเสนอไว้แตกต่างกัน ได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design) การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (Instructional System Design) การออกแบบและพัฒนาการสอน (Instructional Design and Development) เป็นต้น ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของระบบ (System) ไว้ดังนี้

บานาธี (Banathy, 1968: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่าระบบว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน องค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้จะร่วมกันทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

วอง (Wong, 1971: 7) ให้ความหมายของระบบว่า ระบบ หมายถึง การรวมกลุ่มของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533: 68) กล่าวว่า ระบบ เป็นหน่วยรวมที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่เรียกว่า ระบบย่อย (Subsystem) ระบบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์กันและทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่กำหนด ระบบจะทำหน้าที่สัมพันธ์กับอภีระบบ (Supra System)

บุญชม ศรีสะอาด (2537: 5) กล่าวถึงระบบว่า หมายถึง การทำหน้าที่หรือจัดไว้อย่างเป็นระเบียบของส่วนประกอบต่าง ๆ ในระบบนั้น มีความสัมพันธ์หรือเสริมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิดานันท์ มลิทอง (2540: 64) ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดประกอบด้วยส่วนย่อยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

กาญจนา คุณารักษ์ (2545: 7) กล่าวถึงแนวคิดวิธีการเชิงระบบและการออกแบบระบบการเรียนการสอน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดวิธีการเชิงระบบเป็นรากฐานของการออกแบบระบบการเรียนการสอน โดยการออกแบบระบบการเรียนการสอนเป็นการนำกระบวนการของวิธีการเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) เนื่องจากระบบได้มีกลไกและโครงสร้างหลักในการทำงานอย่างน้อย 3 ส่วน ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า/ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output) ซึ่งในแต่ละขั้นมีการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือเงื่อนไขการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการระบุแยกแยะและแก้ปัญหา แล้วจึงวางแผนการเรียนการสอน โดยอาศัยความรู้จากหลาย ๆ ทฤษฎี มีการปรับปรุง แก้ไขการทำงานในตัวของมันเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และในแต่ละ

องค์ประกอบย่อย ๆ ต่างก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายของระบบใหญ่ทั้งหมดจะบรรลุผลได้จากการประสานสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อย ๆ

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอนว่าประกอบด้วย

1. ตัวป้อน (Input) ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร สิ่งแวดล้อมทางการเรียน
2. กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะและกิจกรรมสนับสนุน
3. การควบคุม (Control) คือ การควบคุมดูแลให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลผลิต (Output) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านพุทธิสัย จิตพิสัย และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาชีวิตประจำวันซึ่งผลที่ได้รับในการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะทำให้ผู้สอนทราบลักษณะของความรู้พื้นฐานของผู้เรียนหรือพฤติกรรมความพร้อมที่จะรับการสอนก่อนที่จะมีการเรียนการสอนครั้งต่อไป

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลหลักจากการสอนได้ผ่านไปแล้วหากผลผลิตที่ได้จากการสอนต่ำกว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จำเป็นต้องวิเคราะห์หาจุดบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป (กาญจนา คุณารักษ์, 2539: 41-46)

ครูส (Kruse, 2007) ได้เสนอแบบรูปแบบ การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบที่เรียกว่า ADDIE Model ประกอบด้วยขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze Phase) เป็นการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา
2. ขั้นตอนออกแบบ (Design Phase) เป็นการออกแบบวิธีการเรียนการสอนหรือรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมาย (Design Instruction)
3. ขั้นพัฒนา (Develop Phase) เป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Develop Materials)
4. ขั้นนำไปใช้ (Implement Phase) เป็นการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ประกอบด้วย การวางแผนในการบริหารจัดการในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้
5. ขั้นประเมิน (Evaluate Phase) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน

ทิสนา แคมมณี (2545: 44) ได้ใช้แนวคิดของการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบในการพัฒนารูปแบบการสอน สรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ชัดเจน
2. ศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบการเรียนการสอน
3. ศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการค้นหาคำตอบที่สำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา

ในการจัดองค์ประกอบต่างๆและจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลาย การนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการสร้างรูปแบบจะช่วยจัด หรือป้องกันปัญหาซึ่งจะทำให้รูปแบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

4. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัย ความคิดสร้างสรรค์และความละเอียดรอบคอบจึงจะสามารถกำหนดองค์ประกอบที่จะเอื้อให้รูปแบบนั้นประสบความสำเร็จได้

5. ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นนั้นจะต้องนำองค์ประกอบต่างๆมาจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการในขั้นต่อไป โดยทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

6. จัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณา

7. สร้างสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยแสดงให้เห็นถึงผังจำลองขององค์ประกอบต่าง ๆ

8. ทดลองใช้รูปแบบเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น

9. ประเมินผล โดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

10. ปรับปรุงรูปแบบ โดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

จากสิ่งที่กล่าวมาเป็นแนวทางให้สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ เป็นกระบวนการเชิงระบบที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมทางการศึกษา วิชาชีพครูเชิงระบบ เพื่อนำมาใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน

การนำเสนอรูปแบบ

การนำเสนอรูปแบบในการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงการศึกษา ได้อาศัยแนวการเสนอรูปแบบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับวิธีคิดและความคิดรวบยอดเชิงระบบของแต่ละบุคคลซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนของจอยซ์ และเวล (Joyce and Weil, 2009: 1-9) ที่ได้นำเสนอในหนังสือ “Models of Teaching” ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ประกอบด้วยที่มาของรูปแบบการเรียนการสอน (Orientation to the Model) รูปแบบการเรียนการสอน (The Model of Teaching) ซึ่งกล่าวถึง โครงสร้างของรูปแบบ (Syntax) ระบบสังคม (Social System) หลักการตอบสนอง (Principles of Reaction) ระบบสนับสนุน (Support System) การนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ (Application) และผลการเรียนการสอน และองค์ประกอบ สมรรถนะ หรือปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอน (Instructional and Nurturing Effects) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

จอยซ์ และเวลล์ (Joyce and Weil, 2009: 9) เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เริ่มจากการเสนอภาพให้เห็นเหตุการณ์ในห้องเรียน (Scenario) โดยใช้การเล่าเรื่อง มีครูและนักเรียน เป็นผู้แสดง โดยจำลองเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อนำไปสู่รูปแบบการสอนซึ่งแต่ละรูปแบบ แบบมีองค์ประกอบ 4 ส่วน โดยสรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Orientation to the Model) ประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบ (Goal) ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) หลักการสำคัญ (Major Concepts) ที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน (The Model of Teaching) มี 4 ส่วน คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ (Syntax หรือ Phases) เป็นการจัดลำดับกระบวนการเรียน การสอนเป็นขั้น ๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบการสอนจะมีจำนวนขั้นตอนการสอนแตกต่างกันไป

2. ระบบสังคม (Social System) เป็นการอธิบายบทบาทของครูและนักเรียน

3. หลักการตอบสนอง (Principle of Reaction) เป็นการกล่าวถึงวิธีการที่ครูจะ ตอบสนองต่อพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นการให้รางวัล การสร้างบรรยากาศ อีสุระโดยไม่มีการประเมินว่าถูกหรือผิด เป็นต้น

4. ระบบสนับสนุน (Support System) เป็นการบอกเงื่อนไข หรือสิ่งจำเป็นในการที่จะ ใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผล เช่น การสอนเพื่อให้เกิดทักษะ ผู้เรียนจะต้องได้ฝึกการ ทำงานในสถานที่ และด้วยอุปกรณ์ใกล้เคียงกับสภาพการทำงานจริง

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไปใช้ (Application) เป็นการแนะนำ การใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนนั้นให้มีประสิทธิภาพ เช่น จะใช้เนื้อหาประเภทใดที่เหมาะสม และใช้กับได้ระดับใด เป็นต้น

ส่วนที่ 4 ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน และสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ (Instructional and Nurturant Effects) เป็นการกล่าวผลการเรียนการสอนของครูที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียน การสอนตามขั้นตอน และสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดแฝงไปกับการเรียนการสอน

การทดสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541) อธิบายว่าการตรวจสอบรูปแบบ หรือโมเดล ควรใช้การ วิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การ ตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบ โมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคทางสถิติ โดยมีลักษณะการตรวจสอบ ดังนี้

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุ-ผลระหว่าง ตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถ ข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ (Across Time, Samples, Sites) ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่ม ตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างโมเดลใหม่ และ การปรับปรุงโมเดลเดิม

Willer (1967) and Eisner (1976, อ้างถึงใน วิณา อ่องแสงคุณ (2549) กล่าวถึง การ ทดสอบรูปแบบ ไว้ว่า การสร้างรูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินการที่ต่างกันไป แต่สรุปโดยทั่วไปแล้ว

จะประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ และการตรวจสอบเพื่อหาความตรงของรูปแบบ เนื่องจากจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องนั้นก็ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นในขั้นตอนของการตรวจสอบเพื่อหาความตรงของรูปแบบ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เป็นผู้ตรวจสอบรูปแบบ ก็เป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน

การนิเทศการเรียนการสอนเป็นกระบวนการสำคัญในวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ศาสตร์การนิเทศมีพัฒนาการมาตามลำดับ ตั้งแต่ในยุคที่มีมุมมองว่าการนิเทศคือการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ และประเมิน มาจนถึงยุคปัจจุบันที่เน้นการช่วยเหลือ เสริมแรง ให้กำลังใจ ให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียน ตนเอง และวิชาชีพครูได้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน

กระบวนการการนิเทศการสอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการระหว่างผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศก์ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้

บอยันและโคเพแลนด์ (Boyan and Copeland, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553: 19-20) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการสอนว่ามีรายละเอียดขั้นตอนกระบวนการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้นิเทศพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมเรียนที่ประสบปัญหาในชั้นเรียน ทั้งนี้พฤติกรรมดังกล่าวต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และวัดได้

2. การตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่สังเกตเห็นในห้องเรียนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ถ้าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่ได้คุยปรึกษาหารือกันมาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ควรเกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อจะได้บันทึกได้ตรงกัน แต่ถ้าผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศได้พูดคุยตกลงกันก่อนแล้วเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนที่สอง ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหา แต่ในขั้นตอนนี้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐาน การปฏิบัติที่ผู้รับการนิเทศควรจะต้องปฏิบัติได้ เช่น ครูควรถามคำถามประเภทความคิดอย่างน้อย 5 คำถามใน 30 นาที เป็นต้น

3. การเลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยที่ผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนที่จะใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูลพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในชั้นเรียนให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนของการสังเกตพฤติกรรมการสอนเฉพาะที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว โดยผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้นมาทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน เช่น พฤติกรรมการสอนของครูตามรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ หรือการถามคำถามของครู ประเภทของคำถามตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะสังเกตอะไร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนและระบุจุดหรือประเด็นที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์สอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ผู้รับการนิเทศทราบโดยผู้นิเทศจะต้องจัดการกับข้อมูลอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผล หรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเพียงเพื่อเสนอให้ผู้รับการนิเทศทราบว่า จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกมาตามที่ปรากฏในเครื่องมือและร่วมกันคิดพิจารณาพฤติกรรมที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมที่ควรคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

2. ขั้นตอนการร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์ผลของการสังเกต ในขั้นตอนที่ 3 ข้อ 1 ผู้นิเทศจะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งดีอยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาการสอนของผู้รับการนิเทศ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องวางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าวซึ่งจะร่วมพิจารณาพร้อมกับผู้รับการนิเทศก็ได้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประชุมหลังการสังเกต (Post-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอน ก่อนที่จะมีการดำเนินการซ้ำ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ

1. ขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครู และวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว การให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้ทำการพิจารณาข้อมูลนั้นด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบ แต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้อาศัยข้อมูลจากการสังเกต เพื่อสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องแก้ไขด้วยตนเองให้ได้

2. ขั้นตอนพิจารณายุทธวิธีการแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ช่วยทั้งคู่จะช่วยกันพิจารณาในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้ คือ 1) พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้

2) พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุงแก้ไข 3) ยุทธวิธีต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ 4) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง

แอคเค็สัน และกอล (Acheson and Gall, 2003: 90, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553: 20) สรุปองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) 2) การสังเกตการสอน (Observation) 3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

การนิเทศการสอนนักศึกษาวิชาชีพครู

การนิเทศการสอนนักศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สถาบันครุศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ ต้องดำเนินการเพื่อให้นักศึกษา มีประสบการณ์ตรงจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา และเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ อันได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ พี่เลี้ยงในการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุย ให้คำแนะนำและการเป็นแบบอย่างให้แก่นักศึกษา ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้หลักสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาไม่ ได้มาจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเกิดประโยชน์สูงสุดหากประสบการณ์ (Experience) นั้นได้รับการสะท้อนกลับ (Reflection) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นๆ จน เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูคือการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อสัมฤทธิ์ผลอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สงัด อุทรานันท์, 2530; and Glickman and others, 2010) ทั้งนี้ วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน (Supervising Student Teachers the Professional Way) ว่ามีส่วนในการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักศึกษานำความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ หลักการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาเพื่อให้เป็น ครูมืออาชีพ
3. เพื่อช่วยให้นักศึกษาพัฒนาความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการจัดการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เพื่อสร้างครูดีและครู เก่งเข้าสู่วิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่าขั้นตอนหลักของการดำเนินงานใน กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนก่อนการนิเทศการสอน ขั้นสังเกตการสอน ขั้นวิเคราะห์ และสะท้อนผล และขั้นตอนหลังการสังเกตการสอน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ขั้นตอนดังกล่าวสำหรับ

การนิเทศครู ตลอดจนนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเกิดการพัฒนาความสามารถทางการเรียนการสอน

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ความเป็นมาของกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

บุคคลากรในวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นความหวังของสังคมและประเทศชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัยเรียน มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีพัฒนาการที่เต็มเต็มในแต่ละระยะ กล่าวคือ ระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry level) 1-3 ปี ระยะคงที่ (Consolidation) 4-6 ปี ระยะรอบรู้ (Expertise) 7-10 ปี และระยะผู้เชี่ยวชาญ 10 (Mastery) ปีขึ้นไป ซึ่งครูผู้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีประสบการณ์มากกว่าในแง่ของศาสตร์การเรียนการสอน (Teaching Pedagogy หรือ Sciences of teaching) ซึ่งเป็นองค์ความรู้วิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอน จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวัดและประเมินผล และการนำศาสตร์การเรียนการสอนมาสู่การปฏิบัติ จะสามารถเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี เมนเทอร์ (Mentor) มีที่มายาวนานกว่าหนึ่งพันปี ปรากฏในมหากาพย์ของชาวกรีก เรื่อง “โอดิสซีย์” (Odyssey) เมื่อกษัตริย์โอดิซุส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามกรุงทรอยเป็นเวลานานนับสิบปี ได้มอบหมายให้ปราชญ์ผู้คงแก่เรียนชื่อว่า Mentor ให้ช่วยดูแล สั่งสอน อบรมบุตรชายของตนชื่อ “เทเลมาคัส” (Telemachus) เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นกษัตริย์ที่เก่งกาจ ต่อมาคำว่า Mentor จึงหมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีประสบการณ์ยาวนานในวิชาชีพ สามารถให้คำอธิบาย แนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางให้แก่ผู้อื่น และนำมาใช้ในทางการศึกษาซึ่งราชบัณฑิตยสถานบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) คือครูที่มีประสบการณ์การสอน สอนดี สามารถให้คำแนะนำโดยมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นว่าเมื่อบอกหรือแนะนำสิ่งใดอีกฝ่ายหนึ่งจะยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ สามารถช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ในโรงเรียน และ/หรือนิสิต นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ เป็นครูที่ดีที่มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2558 : 1)

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) เป็นคำที่ราชบัณฑิตยสถานบัญญัติให้ใช้เพื่อเป็นที่เข้าใจตรงกัน หรือในทางวิชาการด้านครุศึกษาเรียกว่าเป็นที่แนะนำปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษาแนะนำ เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครูบรรจุใหม่ หรือครูที่เข้าสู่วิชาชีพครู หรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย หรือบุคลากรที่รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่ยังไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู ประเทศต่าง ๆ ทางซีกโลกตะวันตกที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาครูใหม่ บุคลากรใหม่ ต่ออาชีพหน้าที่ใหม่อย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหารและโค้ช จึงได้มีโปรแกรมการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยในโรงเรียนทุกโรงเรียน (Mentoring Program) โดยจัดดำเนินการด้วยรูปแบบการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Program) ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง (วัชร เล่าเรียนดี, 2556: 274)

ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

คำว่า Mentor เกี่ยวข้องกับแนวคิดต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งอาจให้ความหมายหรือเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น Mentor อาจหมายถึง Expert Coach ผู้แนะนำ Guides ครูต้นแบบหรือผู้ฝึกอบรม (Trainer) ก็ได้ ทั้งนี้ โฮลเดน (Holden, 1995) ได้ให้ความหมายของ Mentor ไว้ในหลายมิติ ประกอบด้วย

1. Mentor คือ ครูของครู หรือโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ช
2. Mentor คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้มีความสามารถสูง ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และเป็นผู้ที่ยอมรับความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพที่ได้รับประโยชน์ในวิชาชีพเช่นเดียวกัน (Expert Coach)
3. Mentor คือ เพื่อนของครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีอารมณ์ขัน
4. Mentor คือ ครูที่มีประสบการณ์และความสามารถในวิชาชีพสูงที่มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุนครูบรรจุใหม่
5. Mentor คือ บุคคลที่ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น ฉลาด มีความรู้ดี และมีความจริงใจเอื้ออาทรผู้อื่น

มาร์เลนและแมกเฮนรี (Marlene and Mchenry, 2002: 2-5) ได้ให้ความหมายของคำว่าการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ คือ การเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) การเป็นผู้แนะนำ (Guides) การเป็นแบบอย่าง (Models) เป็นครู (Teachers) และการเป็นผู้ฝึกสอน (Trainers)

รูลฟ์ (Rolf, 2008: 2) กล่าวว่า กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentoring) เป็นการพัฒนาลักษณะที่มีอยู่ภายในเพื่อนำไปสู่อนาคตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลสองคนหรือมากกว่า ในกระบวนการมีการส่งเสริมให้นำไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินไปคนเดียว

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 290) ให้ความหมายของพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้เป็นที่ปรึกษาแนะนำว่า เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง วิชาใดวิชาหนึ่ง ในภาระหน้าที่ วิธีปฏิบัติงานของ Mentor เต็มใจ มีเวลาที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่เข้าสู่วิชาชีพนั้นใหม่ ๆ หรือขาดประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ โดยช่วยสนับสนุนช่วยเหลือดูแลให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นด้วยความก้าวหน้า และมีพัฒนาการที่ต่อเนื่อง โดยแต่ละครั้ง Mentor จะถูกเลือกโดยผู้ที่ต้องการพัฒนาในวิชาชีพ (Mentee)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ให้คำปรึกษาแนะนำหมายถึง กระบวนการของผู้ที่มีประสบการณ์สูง หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ ดูแลช่วยเหลือ แนะนำ และติดตามผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อพัฒนางานในด้านต่าง ๆ โดยอาศัยการยอมรับและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

คุณลักษณะของผู้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ครูผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์ในวิชาชีพ และมีความสามารถทางวิชาชีพ ไม่สามารถที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ได้ทุกคน (Correia, M.P. and Menry, 2002 ;Sweeny, B.W.,

2008) ผู้ที่มีคุณสมบัติจะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการจะต้องผ่านการคัดเลือก อย่างไ้ตรงต่อด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ในวิชาชีพ และความสมัครใจ ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวด้วยความเต็มใจ ในการทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพและสังคม ในประเด็นนี้ Corria and McHenry (2002) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในแง่ของความรับผิดชอบ และการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

คุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	ความรับผิดชอบ/การปฏิบัติ
1. อุทิศตัวเองทางการศึกษา	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา
2. ร่วมพัฒนางานวิชาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา (Mentee)	2. มีส่วนร่วมในการไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์
3. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นอย่างดี	3. สังเกตการสอน
4. เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	4. ให้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการเรียนรู้
5. มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ	5. ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียนให้เกิดขึ้น
6. มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเองและผู้อื่น โดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม การประยุกต์และปรัชญาของตนเอง และส่งเสริมพัฒนาทักษะดังกล่าวให้อยู่ที่ตนเองร่วมดูแล	6. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
7. มีทักษะในการฟัง และสื่อสารด้วยบุคลิกท่าทางที่แสดงความรู้สึที่ดีต่อผู้อื่น	7. ส่งเสริมความเชื่อและความภูมิใจในอาชีพ
	8. คอยให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือแนะนำได้ตลอดเวลาในทุกเรื่อง

นอกจากนี้ วัชราน เล่าเรียนดี (2556: 273) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการไว้ในทำนองเดียวกัน ดังนี้

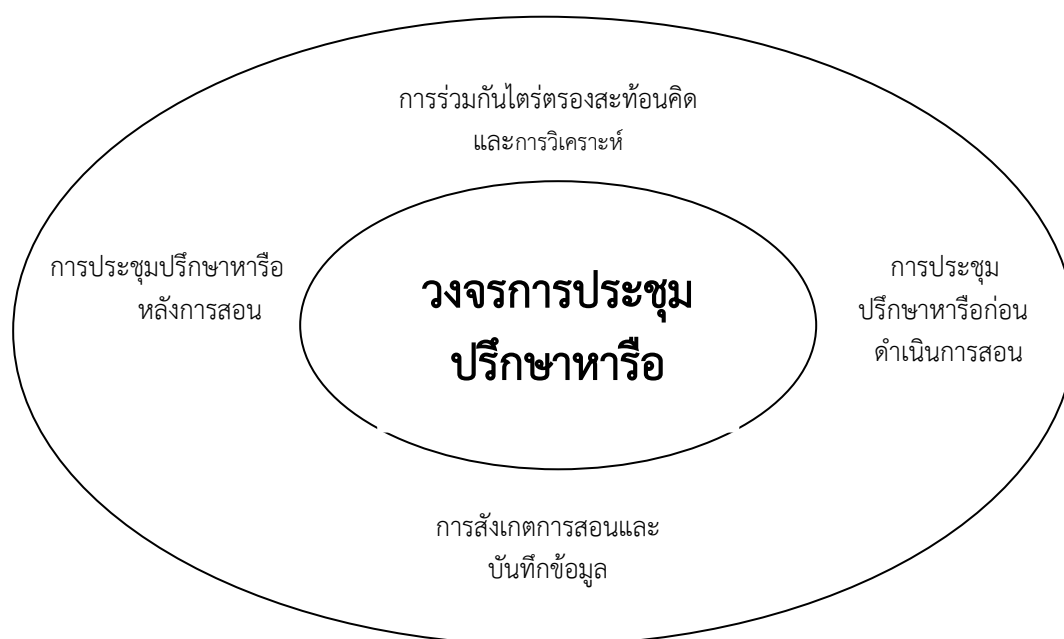
1. ผู้ทำหน้าที่ Mentor มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้รับการพัฒน (Mentee) Mentoring จึงเหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์สอนน้อย
2. ผู้ทำหน้าที่ Mentor ยอมรับ เต็มใจ ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนสามารถพัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญได้
3. ผู้ทำหน้าที่ Mentor มีบทบาทหน้าที่หรือแตกต่างจากศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศก์โดยทั่วไป โดยเป็นสื่อกลาง (Mediator) มากกว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ
4. ผู้ทำหน้าที่ Mentor และรับการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาในวิชาชีพไปพร้อมกันทั้ง 2 ฝ่าย

อย่างไรก็ตามในวงการศึกษไทย มีความนิยมใช้คำว่าพี่เลี้ยงทางวิชาการควบคู่กับคำว่าการโค้ช (Mentoring and Coaching) เมื่อวิเคราะห์ในเชิงแนวคิดทฤษฎีจะพบว่าทั้งสองคำมีความใกล้เคียงกัน แต่ก็มีลักษณะเฉพาะทางที่แตกต่างกันโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาผู้รับการดูแล ตลอดจนแง่ของความสัมพันธ์ การยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจ และความสมัครใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ซึ่งพี่เลี้ยงทางวิชาการจะเด่นชัด

กว่าโค้ช สำหรับผู้ทำหน้าที่โค้ชมักจะเน้นการดูแลเฉพาะกิจ เป็นเรื่อง เป็นครั้งคราวไป และเป็นเชิงของการทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2558)

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกันตามลำดับขั้นตอนเป็นวงจร ดังที่ Correia and McHerry (2002) เสนอวงจรการประชุมปรึกษาหารือ The Cycle of Mentoring Conferencing ดังนี้



การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์ (Collaborative Reflection and Analysis)

เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเน้นการคิดไตร่ตรองที่สำคัญครอบคลุมทุกด้านของการปฏิบัติในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การคิดเกี่ยวกับการคิด และผลของการคิด และการปฏิบัติของตนเอง เป็นทักษะการคิดขั้นสูงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้ทั้งพี่เลี้ยงทางวิชาการ และผู้รับคำปรึกษาแนะนำ (Mentee) อาจร่วมกันคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองสภาพปัญหา ประเด็นที่ต้องการพัฒนา ทั้งนี้อาจใช้ข้อมูลจากวิธีการปฏิบัติ หรือผลการปฏิบัติการสอน และข้อเสนอจากผู้บริหาร หรือจากการประเมินต่าง ๆ

การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล

การสังเกตการสอน จะใช้เครื่องมือที่สอดคล้องกับประเด็นที่จะสังเกตและบันทึกโดยเน้นประเด็นที่ได้วิเคราะห์ไว้ในขั้นต้น และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่ออีกฝ่ายหนึ่งมากที่สุด ในการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้เครื่องมือสังเกตการสอนแต่ละครั้งจะขึ้นอยู่กับข้อมูลและผลการปฏิบัติในการสังเกตครั้งก่อนหน้านั้นเป็นครั้ง ๆ ไปเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการสอน (Pre - Post conference)

การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจะดำเนินการ ทั้งก่อนและหลัง การสังเกตการสอน การประชุมก่อนมีจุดเน้นที่การพูดคุยกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนที่จะ สอนประเด็นสำคัญที่ต้องสังเกตเพื่อพัฒนา วิธีการสังเกตและบันทึกข้อมูล ส่วนการประชุมภายหลัง การสังเกตการสอนเป็นการประชุมอภิปราย ไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการสอน และผลการ สังเกต และอาจมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติในครั้งต่อไป

ยังและคณะ (Young and others 1950: 19-21) ได้กำหนดกระบวนการขั้นตอนของ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คือ

1. ขั้นการเตรียมความพร้อม (Preparation stage)
2. ขั้นการเจรจาให้คำแนะนํา (Negotiating stage)
3. ขั้นการแสดงความสามารถ/ขั้นปฏิบัติ (Enabling stage)
4. ขั้นของการปิดการเจรจา (Closure stage)

มาร์เลนและแมกเฮนรี่ (Marlene and Mchenry 2002: 5 -12) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและ กระบวนการของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ได้แก่

1. ประชุมก่อนการให้คำปรึกษา (Preconference)
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียนและเก็บข้อมูล (Observation and Data Gathering)
3. การวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis)
4. ประชุมหลังการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference)

สวีนี (Sweeny, 2008: 54-55) กล่าวถึง องค์ประกอบของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบไปด้วย 1) การปฐมนิเทศและให้คำแนะนําในเรื่องต่าง ๆ (Orientation) 2) การลงปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (Workshops and Training) 3) การวางแผนปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายของ โปรแกรม (Professional Development Goals and Action Plan) 4) การสังเกตในชั้นเรียน (Classroom Observation) 5) การทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development Portfolio) และ 6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน (Peer Support Activities)

วัชร เล่าเรียนดี (2556: 273) กล่าวถึงกระบวนการดูแลให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

1. เตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
2. ประชุมวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการ จัดการเรียนรู้
3. ประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวน แผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอน
4. สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกตบันทึกพฤติกรรมกรรมการ จัด การเรียนรู้ และสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการเรียนของนักเรียน

5. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูลสังเกตการสอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้สังเกตให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

จากกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้เป็นแนวทางให้สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การประชุมก่อนจัดการเรียนการสอน การสังเกตการสอน และการประชุมหลังจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้หลายวงจรรอบโดยขึ้นอยู่กับประเด็นการพัฒนาที่พี่เลี้ยงทางวิชาการและผู้รับการพัฒนาร่วมกันกำหนดไว้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) มาตามลำดับ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2557) ซึ่ง Astuto and others (1993 cite in Hord (1977) เสนอข้อคิดเห็นว่าชุมชนแห่งวิชาชีพในฐานะผู้เรียนรู้ (The Professional Community of Learners) ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอย่างต่อเนื่อง มีความเกี่ยวข้องกันกับ 1) ชุมชนวิชาชีพของนักการศึกษา (Professional Community of Educators) 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน (Learning Communities of Teachers and Students) และ 3) ชุมชนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Community) ที่ส่งเสริมประสิทธิผลในเชิงวิชาชีพในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

ทั้งนี้ในแง่ของความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อาจกล่าวได้ว่ายังไม่มี ความหมายที่เป็นสากลแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบริบทที่ความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เห็นตรงกัน ระดับสากลคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการเสนอแนะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือและแลกเปลี่ยน ค้นหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน การสะท้อนผล ความร่วมมือ ความครอบคลุมในมิติการปฏิบัติงาน ทุกอย่าง การมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และวิถีทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้า (Stoll and others, 2006)

Richard Du Four เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมชุมชนเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 PLC เป็นเครื่องมือในการสร้าง การรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรม อื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ใน การทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557) ชุมชน นี้จึงเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วม แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์และ ปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้ เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล, 2557) ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา PLC มีแง่มุมที่สำคัญ คือ เป็นกิจกรรมที่เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557)

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Hord (1977) ได้สรุปถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive and Shared Leadership)
2. ร่วมกันสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)
4. การสร้างเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions)
5. การปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice)

Hord (2004) และ Luis et al. (1995) cite in Stoll (2006) ได้สังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าประกอบด้วย

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) ที่มุ่งเน้นในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) ที่จะช่วยรักษาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การแสวงหาผลสะท้อนทางด้านวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) ผ่านการสนทนาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางการศึกษาและหนทางแก้ไข
4. ความร่วมมือ (Collaboration)
5. การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม (Group, as well as Individual, Learning is Promoted)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Mathews, Holt, and Arrambide (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจกัน (Trust) โดยมีบรรยากาศที่เปิดกว้างและสะดวกสบายในการทำงานร่วมกัน ปราศจากความกลัวเกรงที่จะซักถาม และมีความร่วมมือกันในการทำงาน 2) การสื่อสาร (Communication) เป็นการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างครู ในฐานะสมาชิกแห่งชุมชนวิชาชีพ โดยเป็นการสื่อสารในทางบวกจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในขณะที่โครงสร้างอย่างเป็นทางการของโรงเรียนมีช่องทางในการสื่อสารและมีระยะห่างของลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างช่องทางการสื่อสารให้ง่ายขึ้นสำหรับทีมสมาชิก 3) ความใกล้ชิด (Proximity) ซึ่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสมาชิกในทีมจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน แต่ในทางกลับกันสมาชิกในทีมจะมีความใกล้ชิดกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สามารถแสดงความคิด และสามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างกันได้อย่างใกล้ชิด 4) โครงสร้างของทีม (Team Structure) ที่มีการรวมกันระหว่างครูที่ทำการสอนในระดับชั้นเดียวกันและมีผู้นำทีม เป็นปัจจัยเชิงบวกในความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยสร้างความร่วมมือเพื่อลดขั้นตอนของกลุ่มที่เป็นทางการ และทำให้พลังของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลมากขึ้นในวัฒนธรรมขององค์กร 5) ผู้นำโรงเรียน (Campus Leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทุกปัจจัย เพราะผู้นำโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการสร้างความไว้วางใจกัน การสื่อสารที่เหมาะสม ความใกล้ชิด และโครงสร้างของทีม ผู้นำโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศความร่วมมือ และบทบาทผู้นำโรงเรียนที่เหมาะสมจะไม่สามารถแยกออกจากปัจจัยทั้งหมดจากผลการวิจัยได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุชีวา วิชัยกุล (2542) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยง และเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกหลังการทดลองของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มที่ได้รับการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยงและกลุ่มที่ได้รับการสอนตามปกติ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่สอง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จำนวน 30 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามระดับ GPA เข้าเป็นกลุ่มควบคุม 15 คน กลุ่มทดลอง 15 คน โดยนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองมีการปฏิบัติการพยาบาลคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยงที่เป็นพยาบาลประจำการ ที่มีความชำนาญทางคลินิก สามารถสอน ให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ ประเมินผล เป็นตัวแบบที่ดี รวมทั้งเป็นทรัพยากรบุคคลที่คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาแบบตัวต่อตัวตลอดระยะเวลา 2 เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ แบบประเมินศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยง คู่มือ

อาจารย์พี่เลี้ยง แบบทดสอบความรู้อาจารย์พี่เลี้ยงและแบบประเมินกิจกรรมตามบทบาทอาจารย์พี่เลี้ยง 6 บทบาท เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง คือ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล (MEQ) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล ในกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุจินดา ม่วงมี (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ตามการรับรู้ของนิสิตฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต จำนวน 157 คน อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 97 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 26 คน ผลวิจัยพบว่า อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ จัดอันดับความสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ เรียงจากสำคัญที่สุด คือ 1) สังเกตแผนการสอนและการสอนของนิสิตฝึกสอน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 2) ส่งเสริมและให้กำลังใจนิสิตฝึกสอนในการปฏิบัติการฝึกสอน และ 3) อำนวยความสะดวกในการพบพูดคุยกันระหว่างนิสิตฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ในขณะที่กลุ่มของนิสิตฝึกสอน จัดอันดับความสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ เรียงจากสำคัญที่สุด 3 ประการ คือ 1) การส่งเสริมและให้กำลังใจนิสิตฝึกสอนในการปฏิบัติการฝึกสอน 2) การสังเกตแผนการสอนและการสอนของนิสิตฝึกสอน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ และ 3) การอำนวยความสะดวกในการพบพูดคุยกับข้อมูลป้อนกลับระหว่างนิสิตฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ในส่วนที่เป็นบทบาทของอาจารย์นิเทศก์นั้น นิสิตเห็นว่า บทบาทสำคัญที่สุดเรียงตามลำดับคือ 1) บทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง ที่คอยให้คำแนะนำ ประคับประคองนิสิตอย่างใกล้ชิด พร้อมให้คำแนะนำช่วยเหลือ และเข้าใจความรู้สึกของนิสิต 2) บทบาทด้านเป็นผู้ตีความ หรือให้คำอธิบายต่าง ๆ และ 3) บทบาทที่เป็นทรัพยากรทางวิชาชีพ ในขณะที่อาจารย์นิเทศเอง และอาจารย์พี่เลี้ยง เห็นว่าบทบาทสำคัญของอาจารย์นิเทศ คือ 1) การเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ ประคับประคองนิสิต 2) บทบาทที่เป็นทรัพยากรทางวิชาชีพ หรือทรัพยากรต่าง ๆ และ 3) บทบาทที่เป็นผู้ตีความและให้คำอธิบายต่าง ๆ

ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของอาจารย์นิเทศก์คือการตรวจแผนการสอน สังเกตแผนการสอน และให้ข้อมูลป้อนกลับนิสิต และการส่งเสริมให้กำลังใจนิสิตฝึกสอน ส่วนบทบาทที่สำคัญที่สุดที่อาจารย์นิเทศก์ต้องแสดงคือ การเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำประคับประคองนิสิตให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วรภาคย์ ไตรพันธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศก์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. สถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศก์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2) โดยเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างาน รับผิดชอบ

นิเทศนักศึกษา จำนวน 2 คน มีประสบการณ์การสอนอยู่ในช่วง 11-20 ปี และมีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษา 1-5 ปี ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศ และได้รับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศจากการศึกษาเอกสารและคู่มือการนิเทศ นอกเหนือจากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา คณะกรรมการบริหารงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยมีประสบการณ์ในการสอนน้อยสุด 2 ปี และสูงสุด 30 ปี สำหรับประสบการณ์ในการนิเทศศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี โดยคณะกรรมการบริหารงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทุกคนเคยเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศ นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ฝึกประสบการณ์วิชาชีพวิชาเอกภาษาไทย และโรงเรียนที่มีนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุดจะอยู่ในจังหวัดนราธิวาส เหตุผลที่นักศึกษาเลือกโรงเรียนที่จะฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพราะใกล้บ้าน เดินทางสะดวก และเป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการครูสหกิจ

2. บทบาทและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศก์

2.1 บทบาทในการนิเทศการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย

2.1.1 การตรวจแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้

2.1.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 บทบาทในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาปฏิบัติการสอน การพบนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

2.2.1 การเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาในการวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2 การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสม

2.2.3 การสนับสนุนให้นักศึกษาช่วยจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3. บทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาเป็นระยะ ๆ

3.2 การประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน

3.3 การประเมินผลการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

3.4 การตัดสินผลการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูพี่เลี้ยง หัวหน้าโปรแกรมวิชาเอก และผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. บทบาทในการสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถาบันการผลิตครู

4.1 การปรึกษากับครูพี่เลี้ยง

4.2 การพบกับผู้บริหารสถานศึกษา

4.3 การเข้าร่วมปฐมนิเทศ การสัมมนาระหว่างและหลังปฏิบัติการสอน

วชิรา เครือคำอ้าย (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิดหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ และ

นักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับเห็นด้วยมาก ผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะว่าควรนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรายวิชาอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาครู

นันทิยา แสงสิน (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในการนิเทศนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษาที่มีต่อวัตกรรมการนิเทศ และศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนของนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษา กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาปฏิบัติวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 21 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 4 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 21 คน และนักเรียน จำนวน 766 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสังเกต แบบบันทึก แบบประเมิน แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนานวัตกรรมในการนิเทศนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษา ได้นวัตกรรมในการนิเทศนักศึกษาดังกล่าว 4 รูปแบบ คือ การนิเทศโดยอาจารย์นิเทศก์โดยครูพี่เลี้ยง โดยเพื่อน การตรวจสอบตนเอง และปิดท้ายด้วยการนิเทศโดยอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง (หลังการนิเทศแต่ละรูปแบบนักศึกษาเขียนสะท้อนคิด)

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษา ที่มีต่อวัตกรรมการนิเทศ 4 รูปแบบ เริ่มการนิเทศโดยอาจารย์นิเทศก์ ตามด้วยครูพี่เลี้ยง นิเทศโดยเพื่อน การตรวจสอบตนเอง และปิดท้ายด้วยภาษาไทย การนิเทศโดยอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง อีกคนละ 1 ครั้ง มีลำดับที่เหมาะสม ควรดำเนินการต่อไป

3. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนของนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 กลุ่มภาษา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษาอยู่ในระดับดีเยี่ยม นักเรียนประเมินนักศึกษาอยู่ในระดับดี ส่วนนักศึกษาประเมินตนเองอยู่ในระดับพอใช้

สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2555: 84-85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู พี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยง ในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ สมรรถนะและมาตรฐานครูวิทยาศาสตร์ เพื่อกำหนดสมรรถนะและเกณฑ์การคัดเลือกครูพี่เลี้ยง การศึกษาหลักการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนำไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในกลุ่มสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน โดยมีครูวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน

8 คน และครูวิทยาศาสตร์ที่อยู่ภายใต้การดูแลของครูพี่เลี้ยง จำนวน 12 คน ในการพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงมีการดำเนินการ 4 รูปแบบด้วยกัน คือ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ 25 ชั่วโมง การฝึกปฏิบัติงาน 8 สัปดาห์ และการอภิปรายกลุ่ม เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยงและครูวิทยาศาสตร์ แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานครูวิทยาศาสตร์ และแบบสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงและครูวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) การคัดเลือกครูพี่เลี้ยง 2) การสร้างความร่วมมือและข้อตกลงการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงและครูวิทยาศาสตร์ 3) การพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยง และ 4) การกำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานครูพี่เลี้ยง การประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า 1) กลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงสามารถเพิ่มสมรรถนะครูพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.37 และ 2) ครูวิทยาศาสตร์ที่อยู่ในการกำกับดูแลของครูพี่เลี้ยงที่ได้รับการพัฒนาด้วยกลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีม ผลการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองและโดยครูพี่เลี้ยงมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.70 และ 36.63 ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

โบโกและเมย์ฟิลด์ (Borko and Mayfield ,1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของความร่วมมือของครูและอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าบทบาทของอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงควรมีความร่วมมือในการออกแบบเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนการสอนของนักศึกษาครูร่วมกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาและจะช่วยให้นักศึกษาครูได้สำรวจวิธีการใหม่ของการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

โทมัส (Thomas, 2011) ได้ศึกษาคุณสมบัติและกลยุทธ์ของกลุ่มผู้ดูแลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงการดูแลของอาจารย์พี่เลี้ยง บทความนี้ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสิทธิภาพในกลุ่ม K-12 แต่งานวิจัยยังแสดงให้เห็นสิ่งที่ผู้ดูแลต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติ ที่เชี่ยวชาญของพวกเขาและวิธีการที่ต้องการของพวกเขาสามารถจะพบผ่านการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ทอนย่า แครอริน และแครอล (Tonya Carolyne and Carol ,1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลของการให้คำปรึกษา ความสัมพันธ์กับทัศนคติของนักศึกษาฝึกสอนต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายด้านวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกสอนจากมหาวิทยาลัย 7 แห่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการในปีที่สามที่มุ่งเน้นไปที่วิธีการที่นักศึกษาฝึกสอนจะพัฒนาความตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลายในเชิงวิชาการหรือปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น รายงานการวิจัยนี้อธิบายถึงผลกระทบของการแทรกแซงทัศนคติ ความเชื่อและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางด้านวิชาการ กลุ่มตัวอย่างได้รับการสำรวจ ออกแบบมาเพื่อประเมินทัศนคติความเชื่อและการปฏิบัติเกี่ยวกับพรสวรรค์ของผู้เรียนที่มีมาก่อนและเมื่อเสร็จสิ้นการแทรกแซง โดยใช้การวิเคราะห์ซ้ำ โดยทดสอบความแตกต่างทางสถิติระหว่างทัศนคติของทั้งสองกลุ่ม การแทรกแซงที่มีต่อความแตกต่าง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความคุ้นเคยกับความสภาพจริงของห้องเรียนที่พวกเขาได้รับรู้อย่างชัดเจนต่อความซับซ้อนที่เกี่ยวข้อง

ในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการที่หลากหลายของผู้เรียน

วิลสัน และธอร์นตัน (Wilson and Thornton, 2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จจากแนวความคิดของอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า การเตรียมตัวและความรู้ทางด้านวิชาการของอาจารย์พี่เลี้ยงจำนวนหนึ่งเป็นผลที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พี่เลี้ยงมีความเข้าใจในบทบาทและสิ่งที่ต้องรับผิดชอบกับความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับประสบการณ์ ช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงในการเตรียมครูใหม่ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า อาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัย หรืออาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงานของนักศึกษา ในฐานะที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ผู้ดูแลให้คำปรึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในระบบการศึกษาปัจจุบันยังมีองค์ความรู้ และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และกระบวนการนิเทศ ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในแง่คุณลักษณะและคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง รวมทั้งมีงานวิจัยส่วนหนึ่งที่มุ่งพัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นิเทศก์ ซึ่งมีการจัดทำในลักษณะของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยเน้นที่อาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษา และมีผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่สามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อทดลองใช้รูปแบบและศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ และเพื่อศึกษาการปฏิบัติเป็นเลิศในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

หน่วยการวิเคราะห์

หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาการศึกษาศรีปทุมวัน และ สาขาวิชาการประถมศึกษาใน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) และครูพี่เลี้ยง ในสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี และโรงเรียนวัดดอนหวาย โรงเรียนเทศบาล 4 (เขavnปรีชาพิทักษ์) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถาบันการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก 8 จังหวัด ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูลสภาพการณ์และความต้องการจำเป็น และมุ่งศึกษาทดลองในพื้นที่วิจัยในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่วิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารคณะวิชามีนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูและให้ความสำคัญกับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีนโยบายในการร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และให้ความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย
3. อาจารย์นิเทศก์ มีความสมัครใจ และมีความประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
4. ครูพี่เลี้ยงมีความสมัครใจ และมีความประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

จากเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่วิจัยดังกล่าว มีคณะวิชา และโรงเรียนที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ที่	คณะ/มหาวิทยาลัย	โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชา
1	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัย และ ประถมศึกษา)	การศึกษาปฐมวัย
			การประถมศึกษา
		โรงเรียนวัดดอนหวาย	การศึกษาปฐมวัย
			การประถมศึกษา
		โรงเรียนเทศบาล 4 (เขavnปรีชาอุทิศ)	การประถมศึกษา
2	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี	โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี	การศึกษาปฐมวัย

โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Research-R₁/Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ (Devenlopment-D₁/Design and Development)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (Research-R₂/Implementation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียน (Devenlopment-D₂/Evaluation)

สรุปกระบวนการดำเนินการวิจัยดังนี้



แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล (Research-R₁: Analysis)

การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Analysis)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ การสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

2. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นในการ พัฒนารูปแบบ และการพัฒนาวิชาชีพครูในบริบทของภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบ วิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ พัฒนารูปแบบ และพัฒนาเครื่องมือประกอบรูปแบบ

2.2 ศึกษาสภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ พี่เลี้ยง ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา และนำรูปแบบไปใช้

2.3 ประสานงาน ชี้แจงทำความเข้าใจ เตรียมผู้เกี่ยวข้อง และเตรียม สถาบันการศึกษาในพื้นที่วิจัยเพื่อทำการศึกษาวิจัยในขั้นตอนต่อไป

3. ประชากร

ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูล จากประชากร ดังต่อไปนี้

3.1 คณะบดีคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ หรือรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือ หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะ ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รวม ผู้บริหารระดับคณะผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของโรงเรียนผู้ที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย /สาขาวิชา การประถมศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมผู้บริหารระดับโรงเรียนผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน

3.3 อาจารย์นิเทศก์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย /สาขาวิชาการประถมศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะ ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมอาจารย์นิเทศก์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน

3.4 อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย/สาขาวิชาการประถมศึกษาของ โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะ ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมอาจารย์ พี่เลี้ยงผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน

3.5 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2557 รวมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารคณะวิชา อาจารย์นิเทศก์สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัย สาขาวิชาการประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการไม่น้อย กว่า 5 ปี ประเภทละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อใช้ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

4. เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับ สภาพการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู แบบสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเกี่ยวกับสภาพการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู แบบสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการ เสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

4.1 แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร

4.1.2 กำหนดประเด็นการวิเคราะห์เอกสารและสร้างแบบวิเคราะห์เอกสารใน การพัฒนารูปแบบ

4.1.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสารในการพัฒนารูปแบบการสอนไปปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าแบบวิเคราะห์เอกสารมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.4 นำแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้วิเคราะห์เอกสาร

4.2 แบบสัมภาษณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ฉบับ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ และ นักศึกษา อย่างละ 1 ฉบับ มีวิธีดำเนินการดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.2.2 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง

4.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ทุกฉบับได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่า แบบสัมภาษณ์มีคุณภาพ เหมาะสมที่จะไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปใช้ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการดังนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

4.3.2 กำหนดประเด็นสอบถามและข้อคำถามจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ รวบรวมไว้แล้ว

4.4 นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรง ของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ($\bar{X}=4.80$) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวม ข้อมูล

4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปใช้รวบรวม ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเสนอข้อมูลลักษณะการพรรณนาความ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาารูปแบบ (Development-D₁/Design and Development)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อออกแบบ และพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และ อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

2. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนนี้เป็นการยกร่างรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยการมี ส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางครุศึกษา ที่ใช้สำหรับการรับรองความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเบื้องต้น ผ่านกระบวนการสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) รวมทั้งอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการตรวจสอบความตรงของข้อมูล พื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และ ร่วมให้ข้อวิพากษ์ ต่อร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยนำเสนอในการสนทนากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ และ

อาจารย์พี่เลี้ยง ก่อนนำรูปแบบไปใช้ รวมถึงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งเครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้และคุณภาพของรูปแบบ และเครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ ประเด็นการประชุม สนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ และประเด็นสนทนากลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Focus Group Guideline)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนของการออกแบบและพัฒนา รูปแบบ คือผู้ทรงคุณวุฒิ ทางครุศึกษา และอาจารย์นิเทศก์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันการผลิตครูในเขตภูมิภาคตะวันตก ใน 8 จังหวัด ซึ่งจากการศึกษาข้อมูล พบว่า มีสถาบันผลิตครูสาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 5 สถาบัน จาก 4 จังหวัด ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี และมีสถาบันผลิตครูสาขาวิชาการประถมศึกษา 1 สถาบันในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านครุศึกษา ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันต่างๆ ที่มีความสนใจ และมีความประสงค์ที่จะให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 10 คน

3.2.2 อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงสุ่มเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จากการจำแนกคณะที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีการส่งนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวนทั้งสิ้น 4 โรงเรียน จากนั้นสุ่มเลือกอาจารย์นิเทศก์ คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบกับการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความสนใจ และมีความประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยโดยให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ตลอดจนได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารหน่วยงาน ทั้งนี้ทำให้ได้ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงผู้ให้ข้อมูล อย่างละเท่าๆ กัน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน

4. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้และคุณภาพของรูปแบบ ประเด็นการประชุมสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีการพัฒนาเครื่องมือดังนี้

4.1.1 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และคุณภาพของรูปแบบ ใช้สำหรับตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

4.1.1.1 ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและประเด็นในการสร้างแบบประเมิน

4.1.1.2 สร้างแบบประเมิน ให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เนื้อหาตามขอบข่ายที่กำหนดไว้

4.1.1.3 นำแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ($\bar{X}=4.80$) แสดงว่าแบบประเมินรูปแบบมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.1.4 นำแบบประเมินรูปแบบมาปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาให้สื่อความหมายชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

4.1.2 ประเด็นการประสมสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Guildline) มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

4.1.2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อจัดทำเครื่องมือ

4.1.2.2 กำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบประเด็นประชุม และสร้างประเด็นประชุมตามขอบข่ายที่กำหนด

4.1.2.3 นำแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงว่าแบบประเมินรูปแบบมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.2.4 ปรับปรุง แก้ไขแบบประเมิน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

4.1.3 ประเด็นสนทนากลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและประเด็นในการสร้างประเด็นการสนทนากลุ่ม

4.1.3.2 สร้างประเด็นการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มตามขอบข่ายที่ได้กำหนดไว้

4.2 นำประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ประเด็นการสนทนากลุ่มได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าประเด็นการสนทนากลุ่ม มีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.3 นำประเด็นการสนทนากลุ่มมาปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาให้สื่อความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ปรับประเด็นการสนทนาเป็นข้อคำถามทั้งหมด ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ยังคณะวิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนา ตรวจสอบคุณภาพ และรับรองรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง โดยนำเครื่องมือทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในขั้นที่วิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ผลการประเมินข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเสนอในลักษณะพรรณนาความ

7. การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) กล่าวคือ

7.1 ดำเนินการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ โดยพิจารณาในแง่ของ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

7.2 ดำเนินการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigation Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลจากการเก็บข้อมูลในภาคสนาม คณะผู้วิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย เก็บข้อมูลแล้วมาบันทึกข้อมูลด้วยกันและเห็นตรงกัน

7.3 ดำเนินการตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ทั้งจากการสัมภาษณ์ระดับลึก การสนทนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ (Research-R₂/Implementation)

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1.2 เพื่อประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ประเมิน

1.2.2 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง

1.3 เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

1.4 เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนนี้คณะผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ยังคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องเพื่อนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ต้นแบบ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ซึ่งได้จากการประเมินความพร้อมด้านศักยภาพ และความประสงค์เข้าร่วมการทดลอง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 7 คน อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 31 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 31 คน เพื่อใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา และกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) มีแนวดำเนินการดังนี้

2.1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นการจัดอบรมให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ นักศึกษาวิชาชีพครู” เนื้อหาความรู้และการฝึกปฏิบัติการ ประกอบด้วย จิตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) การมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพครู การนิเทศการเรียนการสอน การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) และกระบวนการนำรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูไปใช้ ระยะเวลาในช่วงแรก จะใช้กระบวนการเสริมพลัง (Empowering) และการสร้างเครือข่ายภาคีระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงและใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) โดยมีผู้วิจัยเป็นพี่เลี้ยง ติดตามด้วยกระบวนการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring and Coaching) ของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในสถาบันการศึกษาต้นแบบ

2.2 การติดตามผลการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครู เป็นการติดตามผลการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครู โดยติดตามกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่นักศึกษาของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาจารย์นิเทศก์ และ อาจารย์พี่เลี้ยงถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการใช้รูปแบบอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขระหว่างดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้รูปแบบ และประเด็น ในการปรับปรุงรูปแบบระหว่างการใช้ในพื้นที่วิจัยซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ใช้รูปแบบ และเพื่อ สร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่ เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อศักยภาพของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ และกลุ่ม อาจารย์พี่เลี้ยงที่คาดว่าจะเป็นตัวแบบของแนวทางการปฏิบัติการเป็นที่ปรึกษาที่ดีในแต่ละระดับ การศึกษา โดยการกระตุ้นและเสริมแรงจากกลุ่ม (Groups Incentive) โดยจัดเวที 3 รอบ ครั้งละ 1 วัน กำหนดวันระยะห่างกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงรายละเอียดของรูปแบบและเพื่อให้พี่เลี้ยงทาง วิชาการได้ข้อมูลสำหรับกลับไปปรับปรุงพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา วิชาชีพครูของตนเอง และนำผลการพัฒนาปรับปรุงมาเสวนาในครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 รอบที่ 1 จัดเวทีเสวนาย่อย เพื่อนำเสนอความก้าวหน้าในการปฏิบัติการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ตามกระบวนการของรูปแบบ ตลอดจนเสนอข้อดี และข้อควรปรับปรุงพัฒนารูปแบบ แล้วร่วมกันปรับปรุงรูปแบบและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ให้มี ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนใช้รูปแบบในรอบวัฏจักรต่อไป

2.3.2 รอบที่ 2 จัดเวทีเสวนาย่อยติดตามผลการใช้รูปแบบติดตามความก้าวหน้า และติดตามการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ที่นำไปสู่กระบวนการ สร้างองค์ความรู้ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ รวมถึงการ ติดตามผลการดำเนินงานในรอบที่ 1 ตลอดจนเสนอข้อดีและข้อควรปรับปรุงพัฒนารูปแบบ แล้ว ร่วมกันปรับปรุงรูปแบบและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนใช้รูปแบบใน รอบวัฏจักรต่อไป

2.3.3 รอบที่ 3 จัดเวทีเสวนาย่อยติดตามผลการใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็นถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดีของเครือข่ายภาคีของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน สรุปประเด็นที่น่าสนใจจากการพัฒนาตนเองของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ พี่เลี้ยง เปิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเทียบเคียงการดำเนินการของโรงเรียน ต้นแบบที่ศึกษา

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

คณะผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศก์ของ มหาวิทยาลัย และอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันการ ผลิตครูในเขตภูมิภาคตะวันตกจำนวนทั้งสิ้น 5 สถาบัน จาก 4 จังหวัด ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครปฐม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมีสถาบันผลิตครูสาขาวิชาการประถมศึกษา 1 สถาบัน ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมข้อมูล ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมสถาบันผลิตครูในเขตภูมิภาคตะวันตก คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.1 คณะผู้วิจัยดำเนินการจำแนกสาขาวิชาที่เปิดสอนของทุกสถาบันออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาการประถมศึกษา และเลือกสถาบันที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ ดังนี้

3.2.1.1 ผู้บริหารคณะมีนโยบายในการร่วมพัฒนาวิชาชีพครูและให้ความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีนโยบายในการร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย

3.2.2 สุ่มโรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ดังนี้

3.2.2.1 อาจารย์นิเทศก์ มีความสมัครใจ และมีความประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.2.2.2 ครูพี่เลี้ยงมีความสมัครใจ และมีความประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.3.3 สุ่มจำนวนอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ได้คณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ตลอดจนโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถาบันแต่ละสถาบัน ทั้งนี้จำแนกเป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีการส่งนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวนทั้งสิ้น 4 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ที่	คณะ/มหาวิทยาลัย	โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
				อ.นิเทศก์ (คน)	อ.พี่เลี้ยง (คน)	นักศึกษา (คน)
1	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร(วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)	สาธิตมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย	1	6	6
		ศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)	การประถมศึกษา	1	5	5
		วัดดอนหวาย	การศึกษาปฐมวัย	1	3	3
			การประถมศึกษา	2	7	7
		เทศบาล4 (เขาวนปรีชาอุทิศ)	การประถมศึกษา	1	4	4
2	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	อนุกูลกาญจนบุรี	การศึกษาปฐมวัย	1	6	6
รวม				7	31	31

4. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แบบประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแบบสอบถามความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.1.1 แบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1.1.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการสร้างแบบวัดความสามารถ แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อจัดทำเครื่องมือแบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

4.1.1.2 กำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบประเมิน และสร้างแบบประเมินฉบับร่างตามข้อบ่งชี้เนื้อหาที่กำหนด

4.1.1.3 นำแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ($\bar{X}=4.40$) แสดงว่าแบบประเมินมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.1.4 ทดลองใช้แบบประเมิน กับอาจารย์นิเทศก์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เพื่อหาความเชื่อมั่นและตรวจสอบตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้สำนวนภาษา และพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดต่างๆ ของแบบประเมิน ผลการทดลองใช้พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .976

4.1.1.5 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการฉบับสมบูรณ์

4.1.2 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งใช้สำหรับการประเมินโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการและนักศึกษาประเมินตนเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1.2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย และการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อจัดทำเครื่องมือประเมินความสามารถ

4.1.2.2 กำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบประเมินความสามารถ และสร้างแบบประเมินตามข้อบ่งชี้เนื้อหาที่กำหนด

4.1.2.3 นำแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ($\bar{X}=4.60$) แสดงว่าแบบประเมินมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.2.4 ทดลองใช้แบบประเมิน โดยอาจารย์นิเทศก์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการประเมินนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้สำนวนภาษา และพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดต่าง ๆ ของแบบประเมินผลการทดลองใช้พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .940

4.1.2.5 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฉบับสมบูรณ์

4.1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1.3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ที่มีต่อการใช้รูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความพึงพอใจ และให้ความหมายดังนี้ (Best, 1986: 195)

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อยที่สุด
 มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ

สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด

นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าทั้งนี้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงว่าแบบสอบถามความพึงพอใจมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาให้ชัดเจนถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้มีประสิทธิภาพตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์

4.1.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความพึงพอใจ และให้ความหมายดังนี้ (Best, 1986: 195)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบระดับน้อยที่สุด

มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษา

สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจตามข้อบ่งชี้เนื้อหาที่กำหนด

นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงว่าแบบสอบถามความพึงพอใจมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาให้ชัดเจนถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้มีประสิทธิภาพตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์

4.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แผนการนิเทศ แบบบันทึกสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นเสวนากลุ่ม และแนวทางการถอดบทเรียน (Lesson Learn) ดำเนินการในแบบ After Action Review: AAR โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ

4.2.1 แผนการนิเทศ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.2.1.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการทำแผนการนิเทศ

4.2.1.2 กำหนดกรอบประเด็นของแผนการนิเทศ และสร้างรูปแบบแผนการนิเทศฉบับร่าง

4.2.1.3 นำแผนการนิเทศเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ประเด็นการสนทนากลุ่มได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าประเด็นการสนทนากลุ่ม มีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.2.1.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์รูปแบบแผนการนิเทศฉบับสมบูรณ์

4.2.2 แบบบันทึกสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ (Critical Reflection) มีลักษณะเป็นการบันทึกเชิงคุณภาพแบบพรรณนาความ ใช้สำหรับอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อเขียนสะท้อนการเรียนรู้ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.2.2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบันทึกสะท้อนผลแบบพรรณนาความ

4.2.2.2 สร้างแบบบันทึกฉบับร่าง

4.2.2.3 นำแบบบันทึกเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้แบบบันทึกได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ($\bar{X}=4.60$) แสดงให้เห็นว่าแบบบันทึกมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.2.2.4 ทดลองใช้แบบบันทึกกับอาจารย์นิเทศก์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้สำนวนภาษาสื่อความ และพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดต่าง ๆ ของแบบบันทึก

4.2.2.5 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์

4.2.3 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.2.3.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2.3.2 กำหนดกรอบประเด็นสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ฉบับร่าง

4.2.3.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ประเด็นการสนทนากลุ่มได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าแบบสัมภาษณ์มีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.2.3.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

4.2.4 ประเด็นเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.2.4.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างประเด็นเสวนา

4.2.4.2 กำหนดกรอบประเด็นประเด็นเสวนา และประเด็นเสวนา

ฉบับร่าง

4.2.4.3 นำประเด็นเสวนาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ประเด็นการสนทนากลุ่มได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าประเด็นเสวนามีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.2.4.4 ปรับปรุงประเด็นเสวนาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

4.2.5 แนวทางการถอดบทเรียน (Lesson Learn) ดำเนินการในแบบ After Action Review: AAR โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.2.5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการถอดบทเรียนโดยการสนทนากลุ่ม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและประเด็นในการถอดบทเรียน

4.2.5.2 สร้างประเด็นแนวทางการถอดบทเรียนโดยการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ และขอบข่ายที่ได้กำหนดไว้

4.2.5.3 นำแนวทางการถอดบทเรียนที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าแนวทางการถอดบทเรียนโดยการสนทนากลุ่มมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ยังคณะวิชาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตรวจสอบคุณภาพ และรับรองรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง โดยนำเครื่องมือทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในพื้นที่วิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ผลการประเมินข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลการจัดเวทีเสวนา ตลอดจนเวทีการเสวนาขับเคลื่อนเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างระบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาวิชาชีพครูในระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ของเครือข่ายสถาบันภูมิภาคตะวันตก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Research - D₂/Evaluation)

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อประมวลผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ในขั้นสุดท้าย

1.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูปฐมวัยและประถมศึกษา

1.3 เพื่อประเมิน และรับรองรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ

1.4 เพื่อขยายผลการวิจัยยังเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภูมิภาคตะวันตก

2. วิธีดำเนินการ

2.1 การประมวลผลการวิจัยที่ได้จากการเก็บรวบรวมตามกระบวนการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ให้มีความสมบูรณ์ในขั้นสุดท้ายจากข้อมูลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อรูปแบบ การบันทึกสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพและการถอดบทเรียนเพื่อศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เป็นการปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในขั้นสุดท้าย และ รับรองรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ

2.2 การจัดเวทีและขับเคลื่อนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาระบบการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเป็นพี่

เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในเขตภูมิภาคตะวันตก ให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนนำต้นแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การศึกษาขยายผลไปยังสถานศึกษา โดยจัดเวทีเสวนาอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสะท้อนกลับ (Reflection) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้กลับไปพัฒนาและปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเครือข่ายการฝึกหัดครูระดับปทุมวัน และระดับประถมศึกษาต่อไป

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับการวิจัยขั้นนี้ ประกอบด้วย

3.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบซึ่งเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในระหว่างการใช้รูปแบบ จำนวน 10 คน ทั้งนี้คัดเลือกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งได้รับฉันทามติจากกลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ

3.2 อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในสถาบันครุศึกษา และในสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือสถานศึกษาที่สนใจที่อยู่ในภูมิภาคตะวันตก ได้มาจากการสุ่มสุ่มใจ (Volunteer Sampling) จำนวน 30 คน

4. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1 เชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบประเมินรูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในระหว่างการใช้รูปแบบ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1.1 ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและประเด็นในการสร้างแบบประเมิน

4.1.2 สร้างแบบประเมิน ให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เนื้อหาตามขอบข่ายที่กำหนดไว้

4.1.3 นำแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ($\bar{X}=4.80$) แสดงว่าแบบประเมินรูปแบบมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.1.4 นำแบบประเมินรูปแบบมาปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาให้สื่อความหมายชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

4.2 ประเด็นการประชุมขยายผลการใช้รูปแบบ

4.2.1 ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับการประชุม และการจัดประชุม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและประเด็นการประชุม

4.2.2 สร้างประเด็นการประชุมให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการประชุม

4.2.3 นำประเด็นการประชุมเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทั้งนี้ประเด็นการสนทนากลุ่มได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($\bar{X}=5.00$) แสดงให้เห็นว่าประเด็นประชุมมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในลักษณะพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสถานการณ์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ และเพื่อศึกษาการปฏิบัติเป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง การวิจัยนี้ประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการออกแบบเชิงระบบ เป็นกระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์ และความต้องการจำเป็น 2) ขั้นการออกแบบและพัฒนารูปแบบ 3) ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ขั้นประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

ตอนที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

1.ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับคณะวิชา และในระดับ สถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วยผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองยังสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ระหว่างวันที่ 1-28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับคณะ พบว่า มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ในระดับคณะซึ่งดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงานโดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบ และลักษณะของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน หรืออาจารย์ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ซึ่งการดำเนินการทั้งสองลักษณะดังกล่าวมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมีการประสานงานร่วมกับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งได้รับความร่วมมือเชิงนโยบายเป็นอย่างดี

1.2 การจัดสรรภาระการนิเทศการสอน พบว่า มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1.2.1 การจัดการนิเทศทั่วไป หรือนิเทศวิชาชีพครู โดยใช้อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาพื้นฐานที่ไม่มีนักศึกษาในความดูแลเป็นผู้นิเทศ ออกนิเทศ จำนวน 1 ครั้งต่อภาคเรียน โดยมีการคิดหน่วยภาระงานให้ และการนิเทศการเรียนการสอนโดยอาจารย์ประจำสาขาวิชา จำนวน 3 ครั้งต่อภาคเรียน และ

1.2.2 ลักษณะการนิเทศโดยอาจารย์ประจำสาขาวิชา จำนวน 3 ครั้ง ทั้งนี้บางสาขาวิชาที่ขึ้นอยู่กับคณะที่ดูแลวิชาเอก เช่น สาขาวิทยาศาสตร์ขึ้นอยู่กับคณะวิทยาศาสตร์ สาขาสังคม ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ขึ้นอยู่กับคณะมนุษยศาสตร์ เป็นต้น และมีการสอบสอนโดยอาจารย์ซึ่งได้รับมอบหมายจากสาขาวิชา จำนวน 1 ครั้ง สำหรับอาจารย์ที่เลี้ยงในสถานศึกษาจะจัดผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้ดูแลโดยยังมีได้คิดภาระงานให้

1.3 ช่วงเวลาการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์เฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง ภาคเรียนละ 4 ครั้งต่อนักศึกษา 1 คน สำหรับในสถานศึกษาครูที่เลี้ยงจะดูแลอย่างใกล้ชิด และจะสังเกตการสอนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การนิเทศอย่างเป็นทางการจะเกิดขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง ภาคเรียนละ 4 ครั้ง เช่นเดียวกัน

1.4 มีการประชุมอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง 1 - 3 ครั้ง ต่อภาคเรียน เพื่อทบทวนการทำหน้าที่ทั้งเชิงวิชาการ ความเป็นครู และวิจัย ในช่วงต้น กลาง ปลายภาคเรียน

1.5 สถาบันฝึกหัดครูมีการยกย่อง ให้เกียรติครูที่เลี้ยงโดยแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์ที่เลี้ยง มีประกาศนียบัตร หรือเกียรติบัตรมอบให้ และมีสิทธิประโยชน์อื่นแก่ครูที่เลี้ยงตามศักยภาพของคณะที่พึงทำได้ เช่น การฝึกอบรมพัฒนาวิชาการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และค่าตอบแทน เป็นต้น

2. ด้านความคาดหวังที่มีต่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง

2.1 สามารถเป็นแบบอย่างทางวิชาการ ทั้งด้านหลักสูตร การสอน และการประเมินตามแนวการจัดการศึกษาอ้างอิงมาตรฐาน (Standard based Education) และความประพฤติ

2.2 นิเทศได้อย่างครอบคลุมตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสากำหนดไว้

2.3 สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่นักศึกษาวิชาชีพครูตามหลักการ และตามแนวปฏิบัติของคณะ

2.4 การทำหน้าที่ที่ปรึกษาด้านสังคมในโรงเรียน เช่น การวางตน ปฏิบัติตน และมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ชีวิตในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูราบรื่น เรียบร้อย

2.5 การดูแลทั้งวิชาการควบคู่กับชีวิตความเป็นอยู่ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์

3. ด้านผลการดำเนินงาน ปัญหาหรืออุปสรรคด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

3.1 นโยบายของคุรุสภาเกี่ยวกับเงื่อนไขของการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง ที่ต้องมีประสบการณ์ตามเกณฑ์ ทำให้มหาวิทยาลัยและโรงเรียนคัดเลือกครูพี่เลี้ยงได้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาที่ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2 เกิดมุมมองที่คาดเคลื่อนของอาจารย์พี่เลี้ยงบางส่วนที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าเป็นการแบ่งเบาภาระงานครูประจำการ ทำให้นักศึกษามีภาระงานอื่นมากไปกว่าขอบเขตที่กำหนด

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ระหว่างอาจารย์นิเทศทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์วิชาการ หรือ อาจารย์นิเทศวิชาเอก หรืออาจารย์พี่เลี้ยง ที่ยังไม่มีภาระหรือแนวทางพัฒนานักศึกษาร่วมกัน

3.4 อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานในการสอน และการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้มาก

3.5 อาจารย์พี่เลี้ยงมีภาระงานในโรงเรียนมาก จึงดูแลช่วยเหลือนักศึกษาอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นประเด็นของการควบคุมชั้นเรียน

3.6 การนำครูพี่เลี้ยงออกจากโรงเรียนมาพัฒนาเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

3.7 นักศึกษายังขาดโอกาส รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่หลากหลายเพื่อได้มุมมองในมิติที่แตกต่างกัน

3.8 ระบบการนิเทศและกระบวนการนิเทศของมหาวิทยาลัยยังไม่เป็นทางการเท่าที่ควร

3.9 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศของมหาวิทยาลัยมีมากและอาจไม่ตรงประเด็นกับหน่วยใช้ครูซึ่งต้องดำเนินตามนโยบายของหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นต้น

3.10 ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการขาดโอกาสในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3.11 อาจารย์นิเทศก์ที่มีได้สำเร็จการศึกษาด้านการสอนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้-การสอนใหม่

3.12 อาจารย์นิเทศก์บางสาขาวิชาอยู่นอกการบังคับบัญชาของคณะครุศาสตร์

3.14 การดูแลด้านสวัสดิการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังมีน้อย

4. ด้านนโยบายการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 - 4.1 การฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์ซึ่งเป็นอาจารย์ใหม่ของคณะวิชา
 - 4.2 การประสานประโยชน์ทางวิชาการซึ่งกันและกัน ระหว่างคณะและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เช่น สิทธิพิเศษในการประชุมสัมมนา การวิจัย การศึกษาต่อในระดับสูง
 - 4.3 การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ(Memorandum of Understanding : MOU) ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างคณะและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - 4.4 การจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์
 - 4.5 ในระดับโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับคณะโดยตลอด
 - 4.6 จัดอาจารย์นิเทศก์ที่ประสบการณ์สูงให้ดูแลคู่กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยในลักษณะเป็นคู่กัน ทั้งนี้บางหน่วยงานอยู่ในระหว่างการดำเนินการ ซึ่งยังไม่เกิดความเป็นรูปธรรม
5. ด้านสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - 5.1 มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน และวิธีสอนที่เกี่ยวข้อง
 - 5.2 สามารถนำศาสตร์การสอนมาใช้ เป็นการประยุกต์ทฤษฎีแนวคิดสู่การปฏิบัติจริง
 - 5.3 การบูรณาการเรียนการสอน
 - 5.4 มนุษยสัมพันธ์การวางตน การรู้เหมาะสมรู้ควรตามกาลเทศะและบุคคล
 - 5.5 มีจิตวิญญาณครูและมีบุคลิกภาพความเป็นครู
 - 5.6 รู้เท่าทันเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา
6. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ
 - 6.1 อาจารย์นิเทศก์
 - 6.1.1 เป็นผู้ที่มีความใหม่ทางวิชาการและนำสู่การปฏิบัติในการเป็นผู้นิเทศก์
 - 6.1.2 มีความเข้าใจการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาที่นิเทศ
 - 6.1.3 มีความรู้ความชำนาญในรายวิชาและมีประสบการณ์มากเพียงพอ
 - 6.1.4 มีความเข้าใจกระบวนการนิเทศการสอน และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 - 6.1.5 มีศักยภาพในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ
 - 6.1.6 สังเกตการสอนให้ครบถ้วน ตามระเบียบปฏิบัติและข้อตกลงที่คณะกำหนดไว้
 - 6.2 อาจารย์พี่เลี้ยง
 - 6.2.1 ควรมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี
 - 6.2.2 ควรจบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะครู
 - 6.2.3 ได้รับการฝึกฝนความรู้ความสามารถในการนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง
 - 6.2.4 มีความเข้าใจจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา
 - 6.2.5 การเป็นผู้ดูแลที่ดี (Good Take Care) และเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดี

7. ด้านเอกลักษณ์เฉพาะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันฝึกหัดครู มีสถาบันฝึกหัดครูบางแห่งระบุไว้ดังนี้

7.1 การดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดเหมือนญาติสนิท

7.2 การกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ล่วงหน้า ได้แก่ “ไผ่ดี ไผ่รู้ สู้งาน”

7.3 การจัดโครงการสร้างครูดีสู่ครูมืออาชีพ โดยเริ่มจากการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

8. ด้านข้อคิดเห็นอื่น ๆ

8.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาควรมีการถอดบทเรียนการแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาต่อยอด

8.2 ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างการจัดโดยคณะวิชา โดยสาขาวิชา และระบบการจัดการภาพรวม

8.3 คณะควรจัดศูนย์สำหรับพบปะ พูดคุย ถ่ายทอดนวัตกรรมและประสบการณ์ระหว่างอาจารย์นิเทศ-อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรุ่นพี่-รุ่นน้อง และเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลความรู้ด้านการเรียนการสอน

8.4 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรเก็บสะสมผลงานอย่างต่อเนื่องในสมุดผลงาน(Portfolio)ด้วยตัวนักศึกษาเอง เพื่อพัฒนาตนเอง และใช้ในการสมัครงาน

8.5 ควรนำกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการและการโค้ช (Coaching & Mentoring) มาใช้อย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในฐานะพี่เลี้ยงทางวิชาการ

การสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษา ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองยังสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ระหว่างวันที่ 1 - 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ด้านขอบข่ายหน้าที่การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1.1 การสาธิตการสอน และการปฏิบัติงานครูเพื่อให้นักศึกษาสังเกตการณ์ ในระยะแรกของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครู “การสอนที่ดีคือการเป็นแบบอย่างให้ดู”

1.3 ชี้แนะแนวทาง ทั้งด้านการวางแผนการสอนระยะยาว หรือโครงสร้างรายวิชา ระยะยาว ให้นักศึกษาเห็นภาพโดยตลอด “หากทำไม่ดีจะส่งผลเสียในระยะยาวแก่นักศึกษา

1.4 นิเทศการวางแผนการสอนรายชั่วโมง การผลิตสื่อ การจัดกิจกรรมนักเรียน และการควบคุมชั้นเรียน

1.5 ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และการสื่อสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.6 เป็นกัลยาณมิตร และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการฝึก และหลังการฝึกแล้วด้วย เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพครู

2. ด้านความคาดหวังต่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

2.1 พี่เลี้ยงเป็นผู้ถ่ายทอดความเป็นครูและจิตวิญญาณความเป็นครู และได้านิสงส์ของการสร้างคน เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งนอกเหนือจากงานประจำที่ทำ

2.2 การใส่ใจในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์ ให้นักศึกษามีความเป็นครูตามอัตลักษณ์ของสาขาวิชา รัก และศรัทธาในวิชาชีพครู

2.3 การแก้ปัญหา-อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4 การทำให้นักศึกษารักและเอาใจใส่นักเรียนให้มากๆ และสนับสนุนให้กำลังใจรอบนอก โดยให้นักศึกษาได้ฝึกจริงลงมือทำ และแก้ปัญหาเอง

2.5 การใช้การวิจัยเป็นฐาน

3. ด้านผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคที่ผ่านมา

3.1 สถานศึกษายังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทำให้ผลการเรียนรู้ของนักศึกษายังไม่เป็นไปตามนโยบายหรือแผนที่วางไว้

3.2 นักศึกษามีจำนวนมาก พี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงมีจำนวนน้อย การดำเนินการกิจหน้าที่นิเทศ ทั้งการนิเทศการสอน และนิเทศวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นภาระงานที่หนักยิ่ง

3.3 ระบบกลไกของโรงเรียนมีภาระงานอื่นทับซ้อนมาก รวมทั้งภาระงานการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นภาระเพิ่มเติมที่ต้องอุทิศเวลา

3.4 การปฏิบัติงานอาจารย์พี่เลี้ยงที่สำเร็จต้องมีผู้อำนวยการควบคุม กำกับติดตาม

3.5 ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา และความอ่อนไหว (Sensitive) ของนักศึกษาซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่เป็นข้อจำกัด

3.6 ปัญหาด้านการขาดความรับผิดชอบของนักศึกษาส่งผลกระทบต่อผู้เรียน และผู้อื่นในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง

3.7 นักศึกษาคัดลอกแผน คัดลอกผลงาน เนื่องจากความก้าวหน้าของระบบอินเทอร์เน็ต และการสื่อสาร

3.8 โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพบางแห่งอยู่ไกลจากมหาวิทยาลัย ทำให้กำหนดการนิเทศไม่เป็นไปตามปกติ

4. ด้านวิธีการแก้ปัญหาของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 4.1 ใช้ลักษณะนำ ทำให้ดู มีตัวอย่างการปฏิบัติแก่นักศึกษา
 - 4.2 ใช้วิธีการการนิเทศแบบเป็นคู่กันเพื่อร่วมกันมีมุมมองในการพัฒนานักศึกษา
 - 4.3 สนทนาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาระหว่าง อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง
 - 4.4 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ผ่านวิดีโอที่บ้านทักไว้
 - 4.5 บันทึกสะท้อนผลการทำงาน (Critical reflection) เพื่อนำสู่การปรับปรุงพัฒนา
 - 4.6 อาจารย์นิเทศก์พบปะ ประชุมหารือกับผู้อำนวยการ หรือรองฝ่ายวิชาการอยู่เสมอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา
 - 4.7 นำเสนอปัญหาให้ผู้บริหารรับทราบชี้แนะ และลงความเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข
5. ด้านการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 5.1 ระดับหน่วยงาน
 - 5.1.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 - 5.1.2 จัดอบรม ประชุมครูพี่เลี้ยง
 - 5.1.3 การจัดการความรู้เรื่องการนิเทศการเรียนการสอนและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 5.1.4 สัมมนาเครือข่ายอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง
 - 5.1.5 ส่งเสริมการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยมีข้อตกลงในการสำเร็จการศึกษา และกลับมาพัฒนาคณะ
 - 5.2 ระดับตนเอง
 - 5.2.1 เรียนรู้การแก้ปัญหาจากการปฏิบัติเป็นรายกรณี
 - 5.2.2 บันทึกผลการนิเทศ และนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนา
 - 5.2.3 ประเมินตนเองเพื่อพัฒนาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ในฐานะนักเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 5.2.4 หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อแนะนำปรึกษานักศึกษาในความรับผิดชอบ
 - 5.2.5 ศึกษาแบบอย่างการปฏิบัติจากรายการโทรทัศน์ครู
 - 5.2.6 ใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาในการพัฒนาตนเอง
6. ด้านสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 6.1 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติภารกิจในวิชาชีพ
 - 6.2 เนื้อหาวิชาแม่นยำ และสามารถบูรณาการหลักสูตรและการสอน – บูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
 - 6.3 มีจิตใจดี มีเมตตา จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตครู
 - 6.4 บุคลิกภาพความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูด การถ่ายทอดเป็น

- 6.5 มีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม และใช้จิตปัญญาศึกษา
 - 6.6 เข้าใจความเป็นมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวได้
 - 6.7 มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 6.8 มีความสามารถพิเศษ เพื่อนำมาเสริมการสอน และพัฒนาผู้เรียน
7. ด้านลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ
- 7.1 มีองค์ความรู้ที่ใช้ได้จริง มีความรอบรู้ และสามารถนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้
 - 7.2 มีประสบการณ์เพียงพอต่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 - 7.3 มีความปรารถนาดี เป็นกัลยาณมิตร และสามารถสร้างความไว้วางใจ
 - 7.4 เป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีคุณธรรมนำวิชาการ
 - 7.5 สื่อสารได้ดีกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 - 7.6 สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added)
 - 7.7 อดทนต่อการทำงานหนัก
 - 7.8 มีความสามารถในการให้คำแนะนำที่มีคุณภาพ
8. ด้านเอกลักษณ์เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบัน
- 8.1 การมีวัฒนธรรมองค์กร “ทำให้อู อยู่ให้เห็น เรียนรู้พร้อมกัน”
 - 8.2 ความเอาใจใส่นักศึกษา
 - 8.3 การมีระบบหมุนเวียนอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากอาจารย์ที่มีความสามารถที่หลากหลาย แตกต่างกันไป
 - 8.4 การให้ประสบการณ์ตรง และคำแนะนำที่ตรงกับสิ่งที่นักศึกษาได้เรียนมาในภาคทฤษฎี
 - 8.5 การกำหนดนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีความชัดเจน
9. ด้านข้อคิดเห็นอื่น ๆ
- 9.1 มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่จัดการเรียนการสอนสาขาวิชาเดียวกัน ในภูมิภาคเดียวกันควรร่วมกันพัฒนาวิชาชีพครู
 - 9.2 อาจารย์คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่ของตนเองตามพันธกิจของคณะอย่างแท้จริง
 - 9.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการร่วมกันพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู
 - 9.4 การเป็นครูและเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องปวารณาตัวเพื่อทำหน้าที่ สิ่งตอบแทนที่ได้รับเป็นไปเพื่อการดำรงชีวิตเท่านั้น
 - 9.5 งานพัฒนาวิชาชีพครูไม่ใช่งานกระดาษ หรืองานสร้างภาพเท่านั้น
 - 9.6 การเปิดภาคเรียนของโรงเรียน ไม่ตรงกับการเปิดภาคเรียนของมหาวิทยาลัยทำให้อาจารย์บริหารจัดการนิเทศในสถานศึกษาได้ยากขึ้น

สรุปผลการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การสัมภาษณ์นักศึกษาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย นักศึกษาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย และนักศึกษาวิชาเอกการประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองยังสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ระหว่างวันที่ 1- 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความคาดหวังของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา
 - 1.1 ต้องการได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้งานครูจากการปฏิบัติจริง และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติการสอนที่ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ
 - 1.2 สามารถปฏิบัติงานครูได้เมื่อไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ
 - 1.3 ทำให้มีแนวทางในการแก้ปัญหา
 - 1.4 ต้องการความคิดใหม่ ๆ จากอาจารย์พี่เลี้ยง ตลอดจนได้เห็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีจากอาจารย์พี่เลี้ยง
 - 1.5 ต้องการปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ เข้าใจ ไม่ถูกกดดันจากอาจารย์พี่เลี้ยง
 - 1.6 ต้องการเรียนรู้จากเด็กจริง ครูจริง ผู้ปกครองจริง สามารถสื่อสารกับผู้ปกครองได้ดี
 - 1.7 ต้องการสอบผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ด้านผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคที่ผ่านมา
 - 2.1 การดูแลเด็กโดยเฉพาะเด็กพิเศษเป็นเรื่องที่ยากมากของนักศึกษา
 - 2.2 มีเวลาในการเตรียมงานจำกัด ทั้งงานแผนการสอน งานสอน งานผลิตสื่อ โครงการ การวิจัยในชั้นเรียน ป้ายนิเทศ งานส่วนรวม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.3 กลัวและกังวลใจเมื่อสอนแล้วนักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด
3. ด้านสิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกประสบการณ์
 - 3.1 ได้พัฒนาความสามารถด้านการสอน และพัฒนาตนเองทุกด้านเกี่ยวกับงานครู
 - 3.2 ความสอดคล้องของความรู้ที่เรียนมาและการปฏิบัติงาน
 - 3.3 การมีประสบการณ์กับสิ่งที่จริง ทั้งโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง
 - 3.4 ฝึกทักษะการอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นและมารยาทสังคม
 - 3.5 ได้ฝึกการแก้ปัญหา
 - 3.6 ฝึกการวางตัว และการจัดการอารมณ์
4. ด้านเอกลักษณ์เฉพาะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์
 - 4.1 “ไผ่ดี ไผ่รู้ สู้งาน”
 - 4.2 การแต่งกายอย่างเหมาะสม อยู่ในระเบียบของสถาบัน

5. ด้านศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์

5.1 มีความเป็นกันเองสะดวกต่อการเข้าพบ และเข้าถึง

5.2 เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติจริง

5.3 ให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการได้อย่างกระจ่างชัด

6. ด้านศักยภาพของอาจารย์พี่เลี้ยง

6.1 มีความเป็นกันเองเข้าใจนักศึกษา และไม่สร้างความกดดัน

6.2 แนะนำแนวทางการแก้ปัญหาในการสอน และจัดการชั้นเรียนได้

6.3 มีความเป็นปัจจุบันด้านการเรียนการสอน และสามารถเติมเต็มด้านการสอนให้นักศึกษาได้

6.4 การพูดการสื่อสารตรงตามความต้องการ

6.5 เข้าใจธรรมชาติของนักศึกษาแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ตารางที่ 1 แสดงความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
ด้านนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู				
1.	สถาบันกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	4.42	0.63	4
2.	สถาบันกำหนดนโยบายการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นรูปธรรม	4.47	0.56	2
3.	ผู้บริหารควบคุมดูแลและประเมินผลการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.73	3
4.	คณะวิชา และสถานศึกษาวางแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพัฒนาร่วมกัน	4.58	0.55	1
5.	การสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ/อาจารย์พี่เลี้ยง	4.58	0.55	1
6.	การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง	4.42	0.65	4
7.	การประชุม/สัมมนาอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.61	6
8.	การจัดการความรู้เรื่องการนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.39	0.60	5
9.	การจัดโครงการหรือกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.03	0.73	7
	ค่าเฉลี่ยรวมด้านนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	4.40	0.64	1
ด้านการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ				
10.	สถาบันกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก / การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.17	0.74	4
11.	สถาบันแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการอย่างเป็นทางการ	4.50	0.69	1

ตารางที่ 1 แสดงความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
12.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนตามเกณฑ์ของคุรุสภา (ไม่น้อยกว่า 3 ปี)	4.33	0.72	2
13.	พี่เลี้ยงทางวิชาการมีประสบการณ์การสอนในรายวิชา และมีผลงานเชิงประจักษ์เพียงพอ	4.19	0.67	3
	ค่าเฉลี่ยรวมด้านการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.30	0.71	4
ด้านบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ				
14.	เป็นผู้ที่ปวารณาตัว และยอมรับภาระหน้าที่ในการพัฒนาครูใหม่สู่วิชาชีพครู	4.33	0.72	3
15.	เป็นแบบอย่างทางวิชาการ และทุกด้านเกี่ยวกับงานครู	4.28	0.66	4
16.	เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ และมีบุคลิกภาพความเป็นครู	4.36	0.64	2
17.	ดูแลทั้งวิชาการควบคู่กับชีวิตความเป็นอยู่ของนักศึกษา	4.22	0.59	6
18.	ดูแลด้านสวัสดิการของนักศึกษาที่พึงได้รับ	4.06	0.79	8
19.	มอบหมายภาระงานแก่นักศึกษาภายในขอบเขตที่กำหนด	4.19	0.89	7
20.	เป็นกัลยาณมิตร และเสริมแรง เสริมกำลังใจ	4.44	0.61	1
21.	ไม่สร้างความกดดันแก่นักศึกษาในความดูแล	4.25	0.73	5
22.	อุทิศเวลาในการทำหน้าที่	4.33	0.68	3
	ค่าเฉลี่ยรวมด้านบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.27	0.73	5
ด้านความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ				
23.	มีความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพครูในระดับที่รับผิดชอบ	4.42	0.60	3
24.	มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและเทคนิคที่เกี่ยวข้อง	4.53	0.56	1
25.	สามารถนำศาสตร์การสอนมาสู่การปฏิบัติจริง	4.39	0.73	4
26.	มีความสามารถด้านการบูรณาการการเรียนรู้	4.36	0.54	5
27.	มีมนุษยสัมพันธ์ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ เข้าใจ	4.39	0.59	4
28.	มีการวางตนที่ดี การรู้เหมาะสมรู้ควรตามกาลเทศะและบุคคล	4.42	0.63	3
29.	มีทักษะการอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และมารยาทสังคม	4.36	0.68	5
30.	มีทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.31	0.62	7
31.	มีความปรารถนาดี และเป็นกัลยาณมิตร	4.44	0.61	2
32.	สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	4.31	0.58	7
33.	รู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.31	0.52	7
34.	เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.53	6
	ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.38	0.60	2
ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ				
35.	การศึกษานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นรายบุคคล	4.33	0.68	2
36.	การชี้แนะแนวทางการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้นักศึกษาเห็นภาพโดยตลอด	4.25	0.73	5

ตารางที่ 1 แสดงความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
37.	การออกแบบ และวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นระบบ	4.42	0.73	1
38.	การประชุมปรึกษาก่อนสังเกตการณ์เรียนการสอน	4.33	0.68	2
39.	การสังเกตการณ์เรียนการสอนของนักศึกษาครบตามระยะเวลาที่กำหนด	4.42	0.69	1
40.	การประชุมปรึกษาหลังสังเกตการณ์เรียนการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.33	0.68	2
41.	การบันทึกผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ สำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.66	4
42.	การทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล	4.33	0.53	2
43.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง อาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อได้มุมมองในมิติที่แตกต่างกัน	4.42	0.65	1
44.	จัดอาจารย์นิเทศก์ที่ประสบการณ์สูงคู่กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ในลักษณะเป็นคู่กัน	4.31	0.66	3
45.	การบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา (Critical reflection)	4.33	0.76	2
	ค่าเฉลี่ยรวมด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.34	0.67	3
	ค่าเฉลี่ยรวมความต้องการจำเป็นในการเสริมศักยภาพ	4.35	0.66	

จากตารางที่ 1 พบว่าความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบาย การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ($\bar{X}=4.40$, S.D. = 0.64) มีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก ด้านความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.60) มีความต้องการจำเป็นลำดับรองลงมา

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า (ร่าง) รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

หลักการของรูปแบบ

1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นสูงและประสบความสำเร็จในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ (Mentee) เป็นกระบวนการที่พัฒนาได้
2. การพัฒนาความสามารถโดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาวิชาชีพครู บนพื้นฐานของความเชื่อใจ โดยใช้กระบวนการจัดปัญหาศึกษา ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูปฐมวัยและประถมศึกษา



กระบวนการของรูปแบบ

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparation phase : P)

- 1.1 การฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 1.2 การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P)

- 2.1 อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาเข้าร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครูโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม
- 2.2 อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา ร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศ

ระยะที่ 3 การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practice of Mentoring phase : P)

- 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference)
- 3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation and Data Gathering)
- 3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Collaborative Reflection and Analysis Practices)
- 3.4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-conference)
- 3.5 การสะท้อนคิด (Learning Reflection)

ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluation phase : P)

- 4.1 การประเมินความก้าวหน้าระหว่างปฏิบัติการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- 4.2 การประเมินความก้าวหน้าหลังการปฏิบัติการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในครั้งต่อไป

เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

- 1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ
คัดเลือกจากคุณสมบัติเบื้องต้น ดังต่อไปนี้
1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2) จบการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ
3) จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครูผู้รับการพัฒนา โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี
4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ และได้รับการแต่งตั้งหรือรับรองจากหน่วยงาน
- 1.2 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ
1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครูปฐมวัยและประถมศึกษา และปฏิบัติตน
2) การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู
3) การยอมรับเคารพในศักยภาพ และไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู
4) สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาวิชาชีพครู และชี้แนะหนทางอย่างต่อเนื่อง
5) อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ปัจจัยสนับสนุน
1) ผู้บริหารสถาบันผลิตครู และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และ/หรือทรัพยากรทางการศึกษา
2) การบริหารเวลาในการร่วมมือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการวางแผนและพัฒนา นักศึกษาวิชาชีพครู
3) การประชาสัมพันธ์รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้บุคลากรอื่นเข้ามาร่วมกัน
4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อสืบค้นและสื่อสารระหว่างกัน

ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีศักยภาพสูงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ผลโดยอ้อม

1. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู เกิดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
2. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าทั้งต่อสังคม และตนเอง
3. เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูร่วมกัน

(ร่าง) รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	รายการประเมิน	จำนวนผู้ประเมินคุณภาพของรูปแบบ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.
		5	4	3	2	1		
1.	หลักการของรูปแบบ	8 (88.89)	1 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.89	0.31
2.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	8 (88.89)	1 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.89	0.31
3.	กระบวนการของรูปแบบ	8 (88.89)	1 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.89	0.31
4.	เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้	7 (77.78)	2 (22.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.78	0.42
5.	ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ	9 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	5.00	0.00
6.	ความเหมาะสม เป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบในภาพรวม	9 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	5.00	0.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างดีและคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.52) ทั้งนี้ในด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00) รองลงมาคือ ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.42)

นอกจากข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวแล้วผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านครูศึกษาต่อรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการในการดูแลให้คำปรึกษานักศึกษาวิชาชีพครูจากการสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00-16.00 น. ซึ่งจัดขึ้น ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า คณะผู้ทรงคุณวุฒิ มีฉันทามติต่อรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังนี้

1. ความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการในการดูแลให้คำปรึกษานักศึกษาวิชาชีพครู โดยเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง กระบวนการของรูปแบบเน้นการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศช่วยให้การแนะนำนักศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยลดช่องว่างของความแตกต่างของการประเมินนักศึกษาของอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงให้ลดน้อยลงและเกิดความร่วมมือกันมากยิ่งขึ้น กระบวนการสะท้อนกลับและการถอดบทเรียนจะทำให้สถาบันการผลิตครูอื่น ๆ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้กระบวนการของรูปแบบในแต่ละกระบวนการช่วยส่งเสริมคุณภาพของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี เช่น กระบวนการในการคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงโดยเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้าน

ความรู้ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหากนักศึกษาได้ต้นแบบที่ดีจะทำให้การทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดภายในของรูปแบบควรมีการระบุให้เห็นชัดเจนว่า เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการคืออะไร เช่น การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการครอบคลุมเรื่องอะไรบ้าง สมรรถนะของนักศึกษาที่จบไปคืออะไรซึ่งจะเป็นสาระที่สำคัญของการเมทอร์ รูปแบบนี้จะพัฒนาเมทอร์เรื่องอะไรบ้าง ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวนี้จะเป็นรายละเอียดที่ทำให้รูปแบบนี้ชัดเจนขึ้น

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของรูปแบบในแต่ละองค์ประกอบ

2.1 ความคิดเห็นต่อหลักการของรูปแบบ

โดยภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีมติเห็นชอบตามหลักการที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

2.1.1 ควรมีการระบุถึงปัจจัยเงื่อนไขที่จำเป็นต่อรูปแบบดังกล่าว (ถ้ามี) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถาบันการผลิตครูอื่น ๆ

2.1.2 ควรปรับภาษาให้เป็นหลักการให้มากขึ้น

2.1.3 การกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งไม่ใช่กระบวนการดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

2.1.4 ควรเชื่อมโยงกระบวนการที่สอดคล้องกันของกระบวนการตามรูปแบบ และกระบวนการจิตตปัญญาให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือเพิ่มกระบวนการให้ความรู้ครูมากขึ้นเพื่อให้เข้าใจในกระบวนการจิตตปัญญา

2.2 ความคิดเห็นต่อวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

โดยภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าสมรรถนะของครูปฐมวัยและประถมศึกษา มีความแตกต่างกัน จึงควรระบุสมรรถนะของครูผู้สอนระดับปฐมวัยและประถมศึกษาที่ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้คุณวุฒิและประสบการณ์ของอาจารย์ผู้สอนในระดับปฐมวัยและประถมศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ ระบุให้ชัดเจนว่าอะไรคือจุดร่วมในการพัฒนา เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องระบุในวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรมีการระบุสมรรถนะหลัก หรือสมรรถนะเฉพาะที่ชัดเจน

2.3 ความคิดเห็นต่อกระบวนการขั้นตอนของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นต่อกระบวนการของรูปแบบโดยภาพรวม ว่าควรระบุเนื้อหาสาระแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารายละเอียดของกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนสามารถนำไปใช้ในภาพรวมในทุกระดับชั้น ไม่เฉพาะกับระดับประถมศึกษาหรือปฐมวัย จึงควรมีการกำหนดสมรรถนะ ที่ชัดเจนในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2.4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเงื่อนไขของรูปแบบมีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเงื่อนไขของรูปแบบเพิ่มเติม ดังนี้

2.4.1 ในการกำหนดคัดเลือกคุณสมบัติอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการควรคำนึงถึงตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภาเป็นข้อมูลพื้นฐาน โดย

อาจพิจารณาเรื่องคุณวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ทางด้านการจัดประสบการณ์ให้มีความเหมาะสมกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่เป็นต้นแบบที่ดีให้นักศึกษาได้

2.4.2 ควรมีการพิจารณาถึงแรงจูงใจอะไรที่จะช่วยให้อาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศปฏิบัติการครบตามเงื่อนไข ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.4.3 กระบวนการต้องได้รับการสนับสนุนมาก เพราะต้องอาศัยเวลาในการดูแลนิเทศนักศึกษามาก

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

2. ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

3. ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยนักศึกษาประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ

5. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ

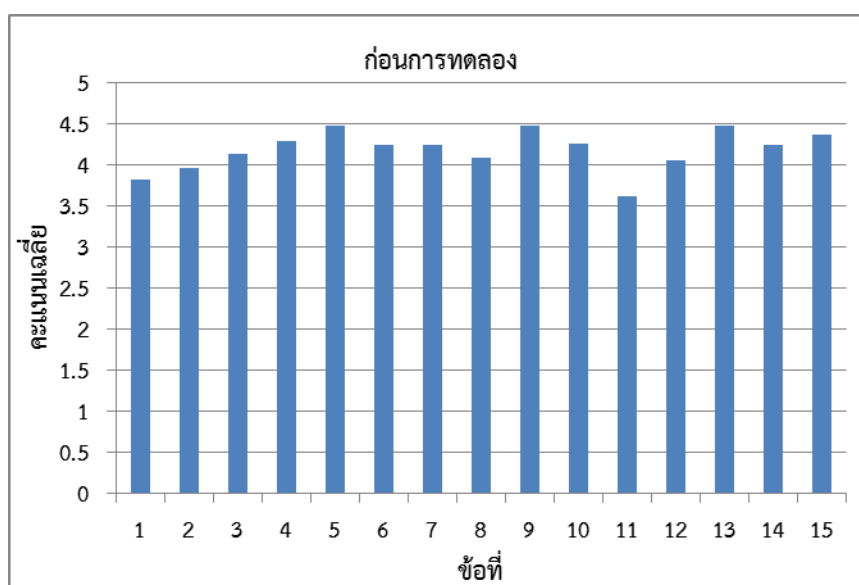
1. ผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 3 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง

ข้อ ที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
1.	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการนิเทศ (เช่น ทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัย และข้อมูลพื้นฐานตามสภาพจริง)	3.82	0.56	ปานกลาง	13
2.	การออกแบบ และวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ	3.95	0.80	ปานกลาง	12
3.	การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาก่อนการสังเกตการจัดประสบการณ์/การเรียนรู้	4.13	0.74	มาก	9
4.	การปฏิบัติการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.29	0.65	มาก	5
5.	การให้คำแนะนำปรึกษาลงหลังการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้	4.47	0.69	มาก	2
6.	การประเมินผลการจัดการประสบการณ์/การเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู	4.24	0.63	มาก	7

ตารางที่ 3 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
ก่อนการทดลอง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
7.	การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา แก่นักศึกษา วิชาชีพครู	4.24	0.63	มาก	7
8.	ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง	4.08	0.59	มาก	10
9.	มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง	4.47	0.73	มาก	3
10.	การสื่อสารระหว่างอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง/ นักศึกษาวิชาชีพครู ทั้งการพูด และการเขียน	4.26	0.60	มาก	6
11.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	3.61	0.64	ปานกลาง	14
12.	การนำรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการมาสู่การปฏิบัติ	4.05	0.46	มาก	11
13.	การเสริมแรงเสริมกำลังใจระหว่างกัน	4.47	0.65	มาก	1
14.	การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.24	0.82	มาก	8
15.	การสร้างความเชื่อใจไว้วางใจกัน (trust)	4.37	0.75	มาก	4
	รวม	4.18	0.66	มาก	



ภาพที่ 1 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา
วิชาชีพครูก่อนการทดลอง

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนการทดลอง จากการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 38 คน พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงมีระดับความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สรุปคะแนนโดยรวมของความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) โดยมีรายละเอียดดังนี้

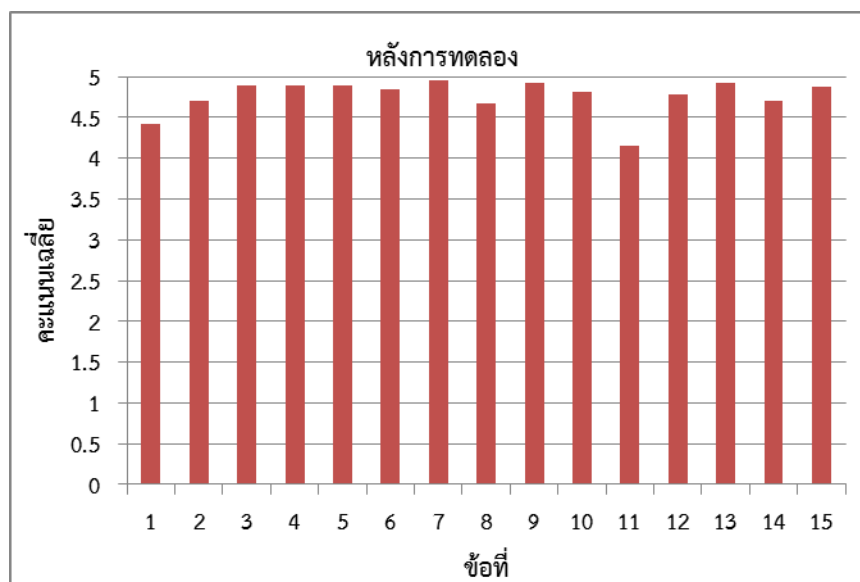
อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ 2 ลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือ การเสริมแรงเสริมกำลังใจระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) และการให้คำแนะนำปรึกษาหลังการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการนิเทศ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.56) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการทดลอง

ข้อที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
1.	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการนิเทศ (เช่น ทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัย และข้อมูลพื้นฐานตามสภาพจริง)	4.42	0.55	มาก	11
2.	การออกแบบ และวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ	4.71	0.46	มากที่สุด	9
3.	การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาก่อนการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด	3
4.	การปฏิบัติการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.89	0.39	มากที่สุด	4
5.	การให้คำแนะนำปรึกษาหลังการสังเกตการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด	3
6.	การประเมินผลการจัดการประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู	4.84	0.37	มากที่สุด	6
7.	การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา แก่นักศึกษาวิชาชีพครู	4.95	0.23	มากที่สุด	1
8.	ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์/ อาจารย์พี่เลี้ยง	4.68	0.47	มากที่สุด	10

ตารางที่ 4 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
หลังการทดลอง (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
9.	มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง	4.92	0.27	มากที่สุด	2
10.	การสื่อสารระหว่างอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง/ นักศึกษาวิชาชีพครู ทั้งการพูด และการเขียน	4.82	0.39	มากที่สุด	7
11.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.16	0.55	มาก	12
12.	การนำรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการมาสู่การปฏิบัติ	4.79	0.41	มากที่สุด	8
13.	การเสริมแรงเสริมกำลังใจระหว่างกัน	4.92	0.27	มากที่สุด	2
14.	การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.71	0.46	มากที่สุด	9
15.	การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกัน (trust)	4.87	0.34	มากที่สุด	5
	รวม	4.76	0.39	มากที่สุด	



ภาพที่ 2 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา
วิชาชีพครูหลังการทดลอง

จากตารางที่ 4 และภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทาง
วิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการทดลอง จากการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศก์ และ
อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 38 คน พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงมีระดับความรู้

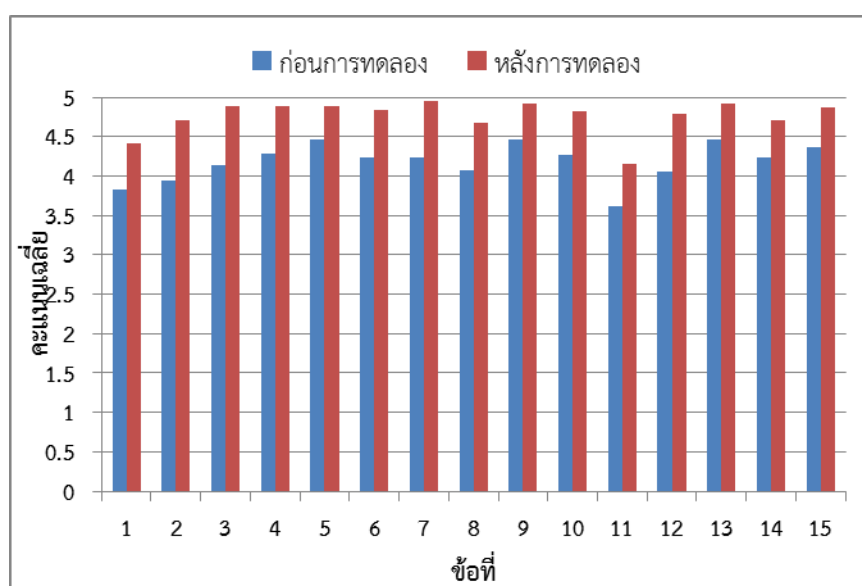
ความสามารถ และคุณลักษณะด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สรุปคะแนนโดยรวมของความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.36) โดยมีรายละเอียดดังนี้

อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ จากผลการวิเคราะห์ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ 2 ลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา แก่นักศึกษาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.23) มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และ การเสริมแรงเสริมกำลังใจระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ น้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการนิเทศ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.55) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับความสามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	75	62.10	7.16	82.80	มาก	-6.70	29	0.00 *
หลังทดลอง	75	71.37	3.75	95.16	มากที่สุด			

*p-value < 0.01



ภาพที่ 3 แท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

จากตารางที่ 5 และภาพที่ 3 คะแนนความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน และหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงหลังการทดลอง ($\bar{X} = 71.37$, S.D. = 3.75) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 62.10$, S.D. = 7.16) ที่อยู่ในระดับมาก

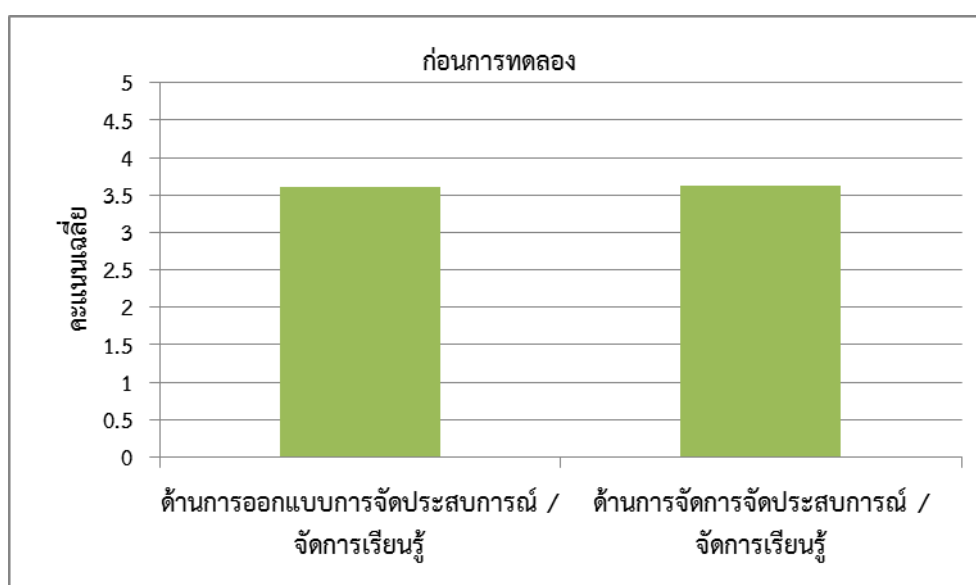
2. ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 6 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง

ข้อ ที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์	3.71	0.64	มาก	3
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม	3.65	0.61	มาก	4
3.	กำหนดยุทธวิธีจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน	3.52	0.81	มาก	6
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก	3.45	0.77	ปานกลาง	7
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม	3.61	0.72	มาก	5
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม	3.42	0.77	ปานกลาง	8
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วน และเหมาะสม	3.74	0.73	มาก	2
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	3.74	0.63	มาก	1
9.	ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอเนื้อหา สาระต่าง ๆ	3.58	0.77	มาก	3
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.29	0.64	ปานกลาง	8
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้	3.55	0.72	มาก	4
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธีเชิงบวก	3.52	0.72	มาก	5

ตารางที่ 6 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนการทดลอง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	ลำดับ ที่
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม	3.35	0.84	ปานกลาง	7
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสม	3.52	0.85	มาก	6
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์	3.81	0.79	มาก	2
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหว อิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา	4.32	0.79	มาก	1
	รวมด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	3.62	0.77	มาก	1
	รวม	3.61	0.74	มาก	

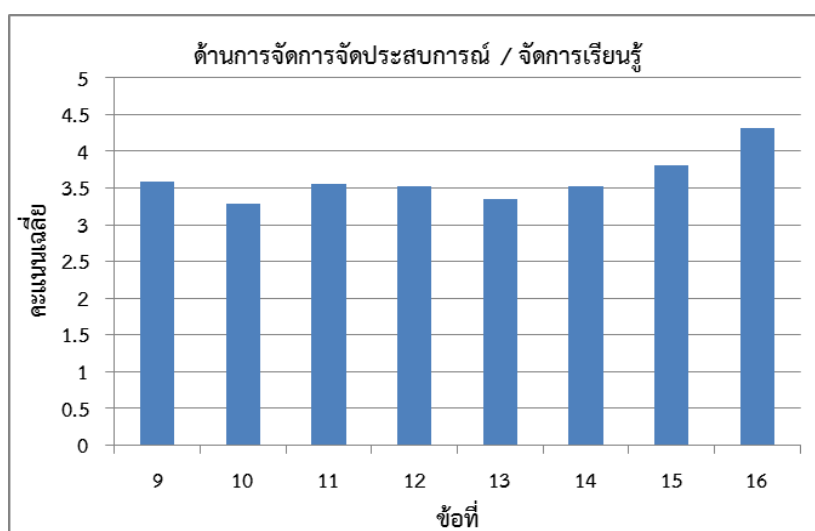


ภาพที่ 4 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง

จากตารางที่ 6 และภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินนักศึกษาจำนวน 31 คน พบว่า ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยรวมในทุกด้านมีความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$,

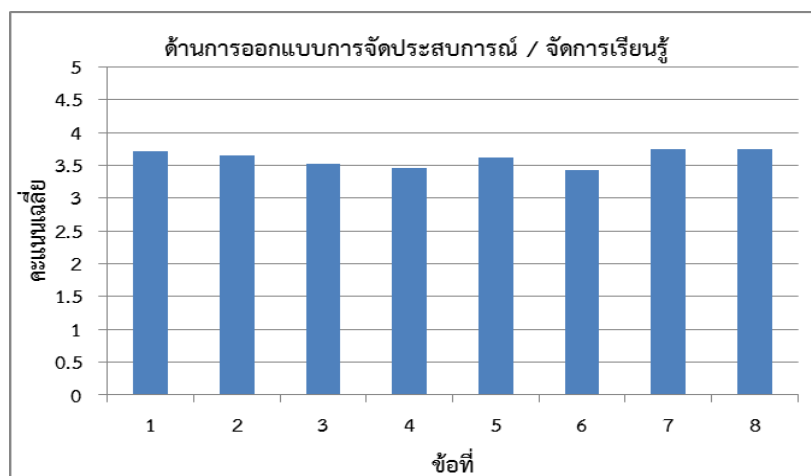
S.D. = 0.74) โดยลำดับที่ 1 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.77) และลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.71)

ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครูปฐมวัย/ประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.79) และ ความเชื่อมั่นในตนเองและการควบคุมอารมณ์ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.79) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถใช้สื่อการเรียนและเทคโนโลยีสารสนเทศ(ICT)ได้อย่างถูกโอกาส คำนวณค่าในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.84) และ ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}$ = 3.29, S.D. = 0.64) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

ลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วนสอดคล้องกันและเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.63) และ เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.73) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.77) และ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.77) ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

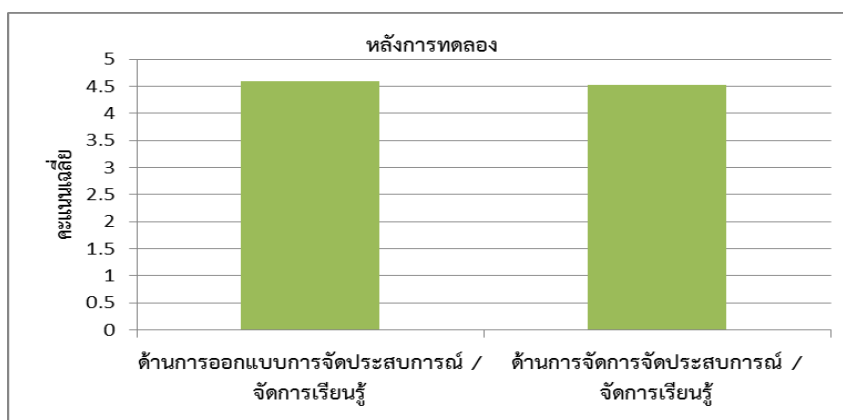
ตารางที่ 7 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง

ข้อที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์	4.52	0.51	มากที่สุด	7
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม	4.48	0.51	มาก	8
3.	กำหนดยุทธวิธีจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน	4.68	0.48	มากที่สุด	2
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก	4.65	0.61	มากที่สุด	3
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม	4.55	0.62	มากที่สุด	6
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม	4.58	0.56	มากที่สุด	5
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วนและเหมาะสม	4.74	0.51	มากที่สุด	1
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	4.61	0.56	มากที่สุด	4
9.	รวมด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด	1
	ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	4.55	0.57	มากที่สุด	4
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.42	0.62	มาก	7

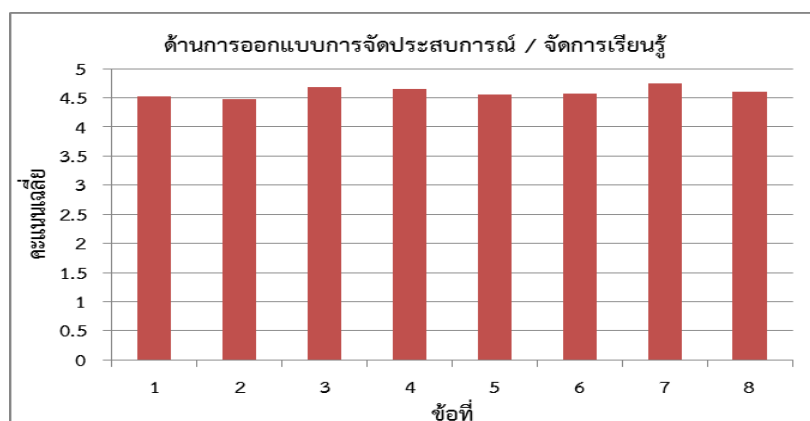
ตารางที่ 7 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู
หลังการทดลอง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ ที่
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนใน การเรียนรู้	4.65	0.49	มากที่สุด	2
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธีเชิงบวก	4.48	0.63	มาก	5
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม คำนึงถึงคุณค่า ในตำแหน่งและวิธีการ ที่เหมาะสม	4.35	0.61	มาก	8
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัด การเรียนการสอนได้เหมาะสม	4.45	0.62	มาก	6
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์	4.61	0.62	มากที่สุด	3
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหว อิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา	4.74	0.45	มากที่สุด	1
	รวม ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	4.53	0.59	มากที่สุด	2
	รวม	4.57	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 และภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และ
อาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินนักศึกษา จำนวน 31 คน พบว่า ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยรวมในทุกด้านมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =
4.57 , S.D. = 0.57) โดยลำดับที่ 1 คือ ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =
4.60 , S.D. = 0.54) และลำดับที่ 2 คือ ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.53 ,
S.D. = 0.59)

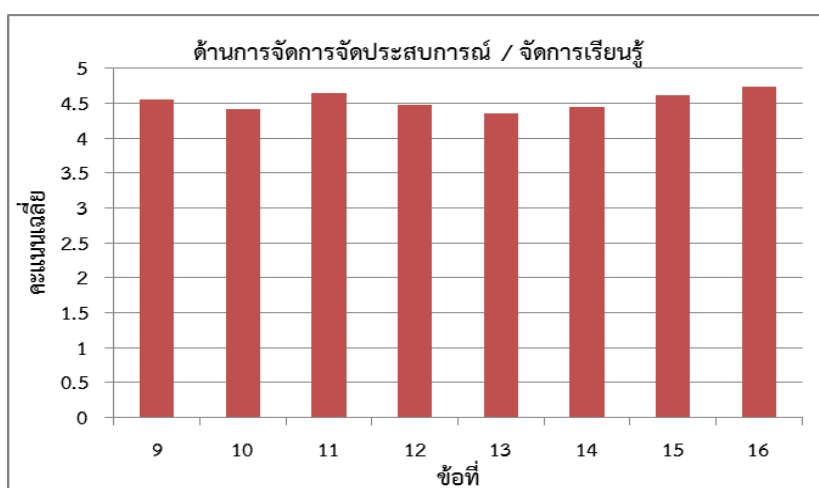


ภาพที่ 7 แสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง



ภาพที่ 8 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ เครื่องมือประกอบการเรียนการสอนครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) และกำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) และ กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) ดังแสดงในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แท่งแสดงคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

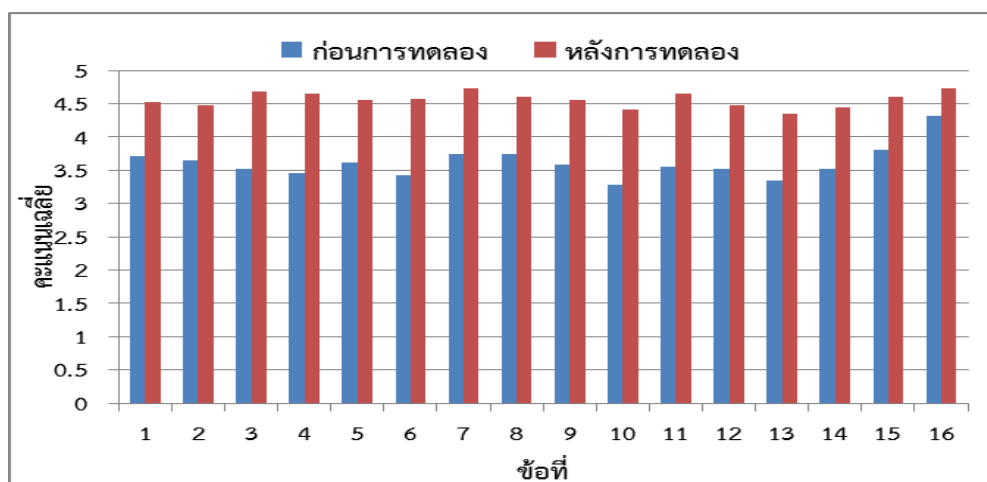
ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการจัดการประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครูปฐมวัย/ประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.45) และ ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.49) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.62) และ ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ได้อย่างถูกต้องโอกาส คำนวณ ในตำแหน่ง และวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.61) ดังแสดงในภาพที่ 10

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์ / จัดการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับความสามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	80	57.77	8.90	72.21	มาก	-10.68	30	0.00*
หลังทดลอง	80	73.06	6.94	91.33	มากที่สุด			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 8 และภาพที่ 10 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์ / จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 73.06, S.D. = 6.94) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X}$ = 57.77, S.D. = 8.90) ที่อยู่ในระดับมาก

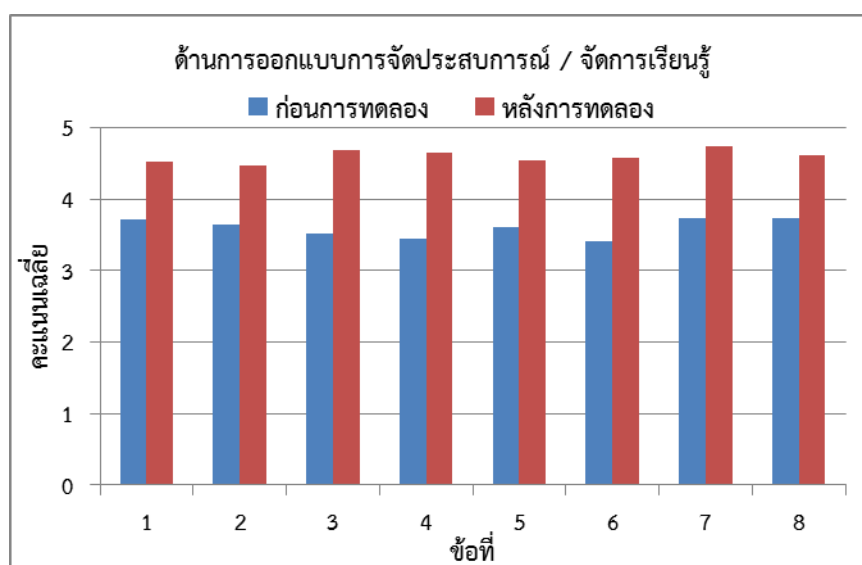


ภาพที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

คะแนนความสามารถ ด้านการจัด ประสบการณ์ / จัดการ เรียนรู้	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	คะแนน ร้อยละ	ระดับ ความ สามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	40	28.84	4.54	72.10	มาก	-9.91	30	0.00*
หลังทดลอง	40	36.81	3.31	92.03	มากที่สุด			

*p-value < 0.01



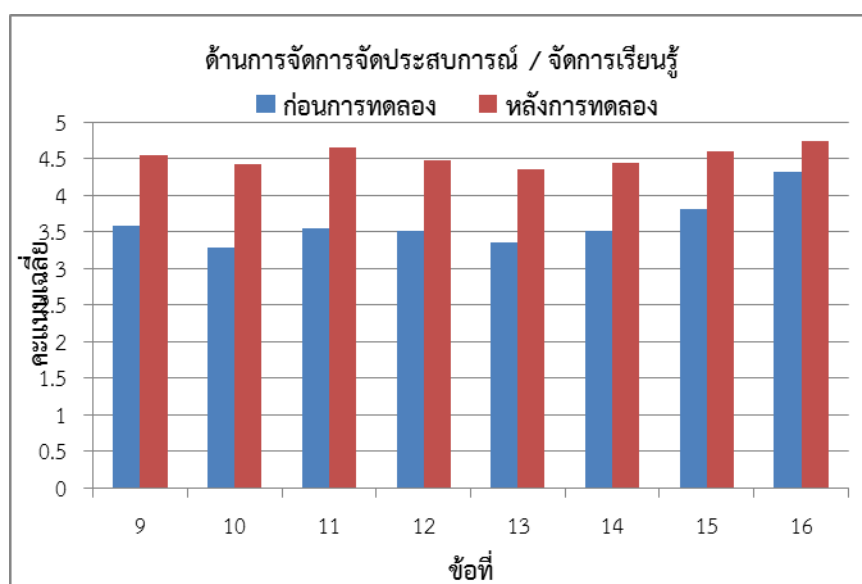
ภาพที่ 11 แท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

จากตารางที่ 9 และภาพที่ 10 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ หลังการทดลอง ($\bar{X} = 36.81$, S.D. = 3.31) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 28.84$, S.D. = 4.54) ที่อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้

คะแนนความสามารถ ด้านการจัดการจัด ประสบการณ์/ จัดการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	คะแนน ร้อยละ	ระดับ ความ สามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	40	28.94	4.65	72.35	มาก	-	30	0.00*
หลังทดลอง	40	36.26	3.79	90.65	มากที่สุด	10.40		

*p-value < 0.01



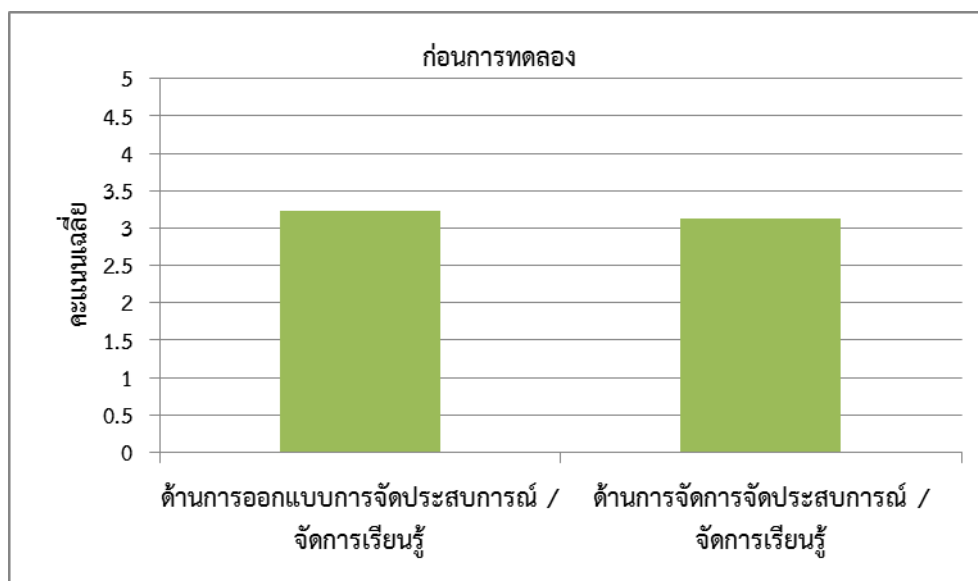
ภาพที่ 12 แท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการจัด
ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

จากตารางที่ 10 และภาพที่ 12 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ หลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 36.26, S.D. = 3.79) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 28.94, S.D. = 4.65) ที่อยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพโดยนักศึกษาประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 11 คะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพ
ครูก่อนการทดลอง

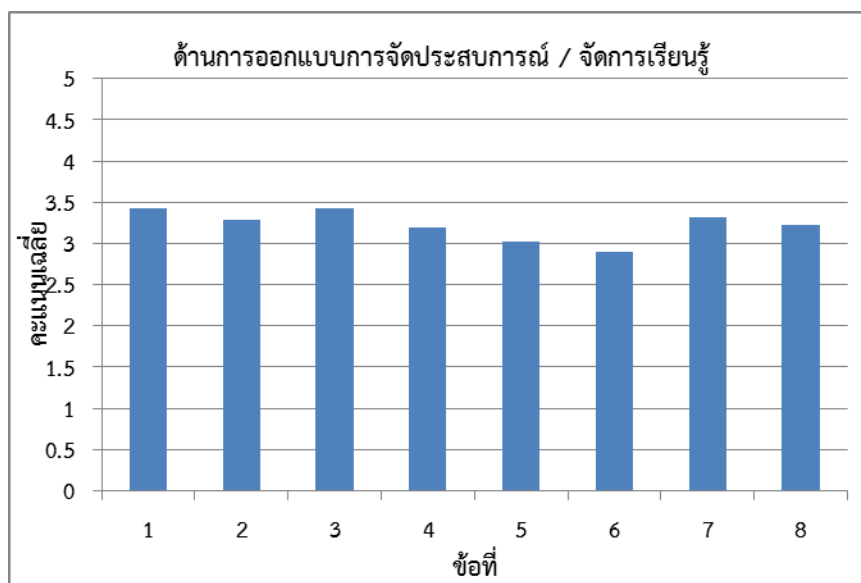
ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้ง ออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์	3.42	0.77	ปานกลาง	2
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้ เหมาะสม	3.29	0.64	ปานกลาง	4
3.	กำหนดยุทธวิธีจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน	3.42	0.72	ปานกลาง	1
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก	3.19	0.75	ปานกลาง	6
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม	3.03	0.75	ปานกลาง	7
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม	2.90	0.79	ปานกลาง	8
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วน และเหมาะสม	3.32	0.87	ปานกลาง	3
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	3.23	0.72	ปานกลาง	5
	รวมด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	3.23	0.75	ปานกลาง	1
9.	ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอ เนื้อหาสาระต่าง ๆ	3.13	0.67	ปานกลาง	4
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.03	0.75	ปานกลาง	6
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้	3.19	0.87	ปานกลาง	3
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธีเชิงบวก	3.10	0.94	ปานกลาง	5
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม	2.77	0.92	ปานกลาง	8
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัด การเรียนการสอนได้เหมาะสม	3.19	0.79	ปานกลาง	2
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์	2.94	0.93	ปานกลาง	7
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหว อิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา	3.65	0.88	มาก	1
	รวมด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	3.13	0.84	ปานกลาง	2
	รวม	3.18	0.80	ปานกลาง	



ภาพที่ 13 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง

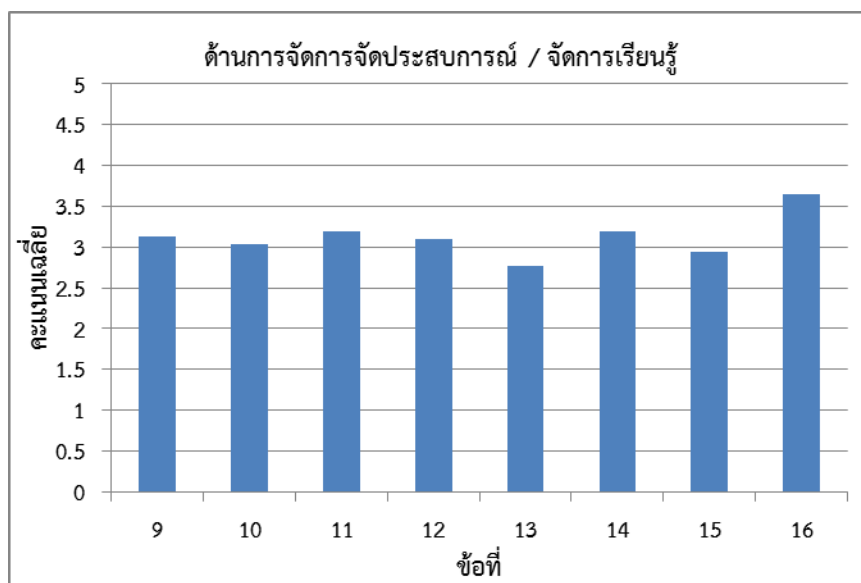
จากตารางที่ 11 และภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง จากการประเมินตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู จำนวนนักศึกษา 31 คน พบว่า ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยรวมในทุกด้านมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.80) โดยลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.75) และลำดับที่ 2 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.84)

ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ กำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.72) และ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.77) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.75) และ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.79) ดังแสดงในภาพที่ 14



ภาพที่ 14 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้

ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.88) และความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัดการเรียน การสอนได้เหมาะสม ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.79) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นในตนเองและการควบคุมอารมณ์ ($\bar{x} = 2.94$, S.D. = 0.93) และ ความสามารถใช้สื่อการเรียนและเทคโนโลยีสารสนเทศ(ICT)ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.92) ดังแสดงในภาพที่ 15



ภาพที่ 15 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนการทดลอง สำหรับด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

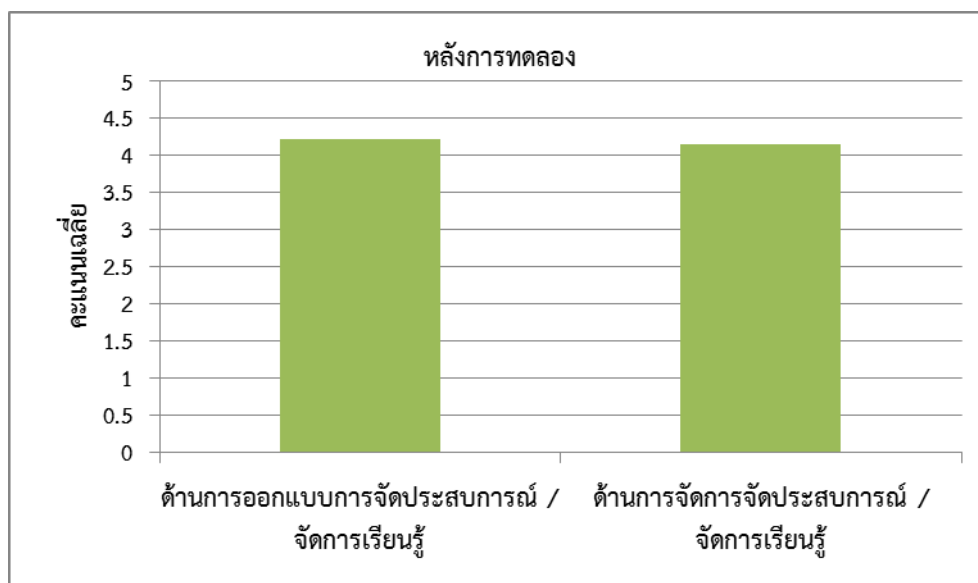
ตารางที่ 12 คะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง

ข้อที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์	4.26	0.51	มาก	3
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม	4.23	0.62	มาก	4
3.	กำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน	4.29	0.69	มาก	2
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก	4.42	0.67	มาก	1
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม	4.16	0.78	มาก	7
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม	3.94	0.68	มาก	8
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วนและเหมาะสม	4.23	0.76	มาก	5
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วนสอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	4.19	0.79	มาก	6
	รวมด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้	4.22	0.69	มาก	1

ตารางที่ 12 คะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพ
ครูหลังการทดลอง (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
9.	ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอ เนื้อหาสาระต่าง ๆ	4.06	0.73	มาก	6
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.77	0.67	มาก	7
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการ เรียนรู้	4.16	0.69	มาก	3
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธี เชิงบวก	4.10	0.79	มาก	4
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่ เหมาะสม	4.16	0.69	มาก	3
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัด การเรียนการสอนได้เหมาะสม	4.10	0.87	มาก	5
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์	4.35	0.76	มาก	2
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหว อิริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปรุ้มวัย/ประถมศึกษา	4.52	0.68	มากที่สุด	1
	รวม ด้านการจัดการจัดประสบการณ์ / จัดการเรียนรู้	4.15	0.73	มาก	2
	รวม	4.18	0.71	มาก	

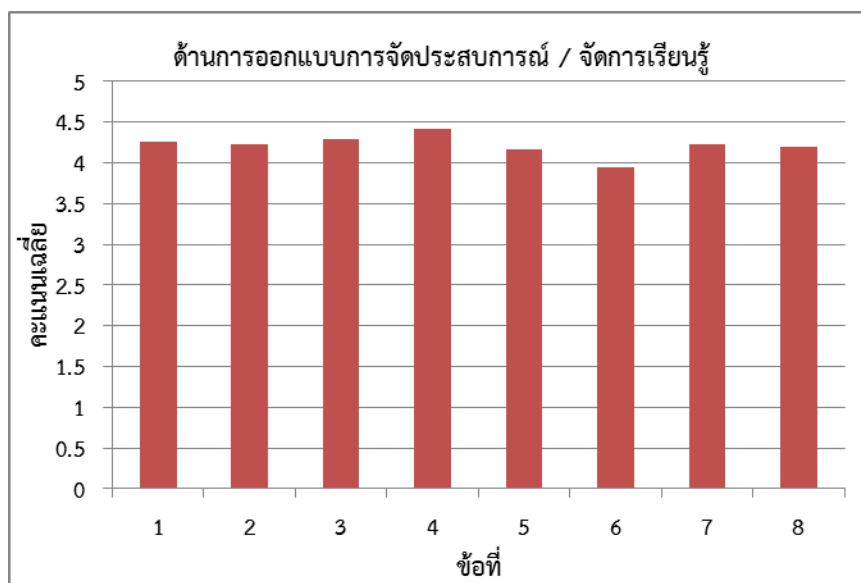
จากตารางที่ 12 และภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง จากการประเมินตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู จำนวนนักศึกษา 31 คน พบว่า ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยรวมในทุกด้านมีความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) โดยลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) และลำดับที่ 2 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73)



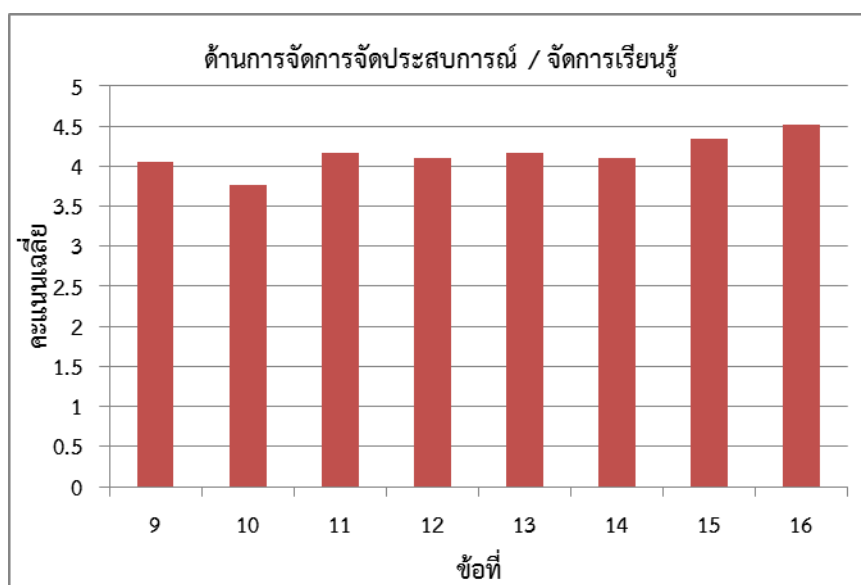
ภาพที่ 16 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้
ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง

ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) และกำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) และกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.68) ดังแสดงในภาพที่ 16

ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอริยาบถเหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) และความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสามารถน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอเนื้อหาสาระต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) และ ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) ดังแสดงในภาพที่ 17



ภาพที่ 17 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้

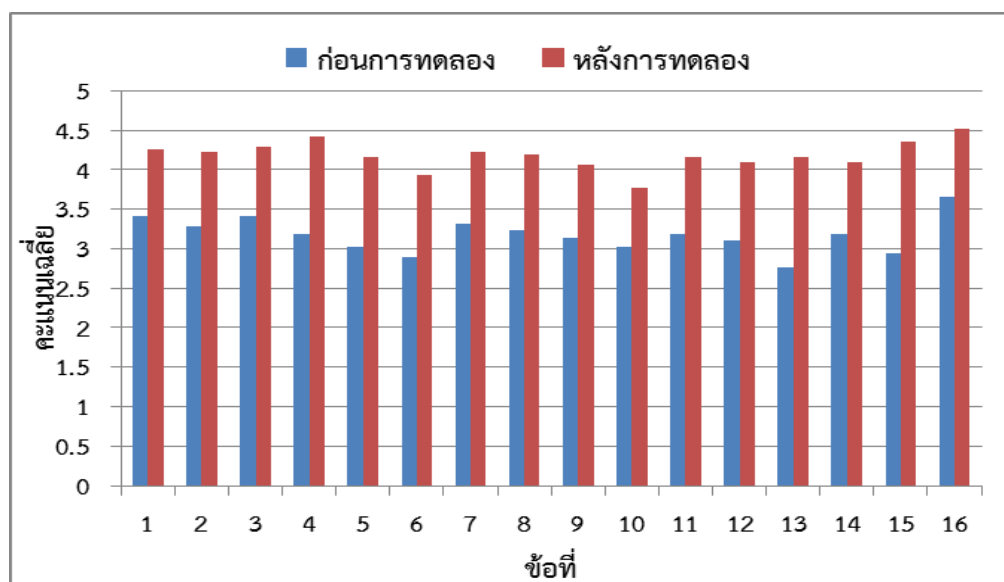


ภาพที่ 18 แท่งแสดงคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

คะแนนความสามารถ ตนเองด้านการจัด ประสบการณ์ / จัดการ เรียนรู้	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	คะแนน ร้อยละ	ระดับ ความ สามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	80	50.81	9.38	63.51	ปาน กลาง	-7.74	30	0.00*
หลังทดลอง	80	66.94	8.70	83.68	มาก			

*p-value < 0.01



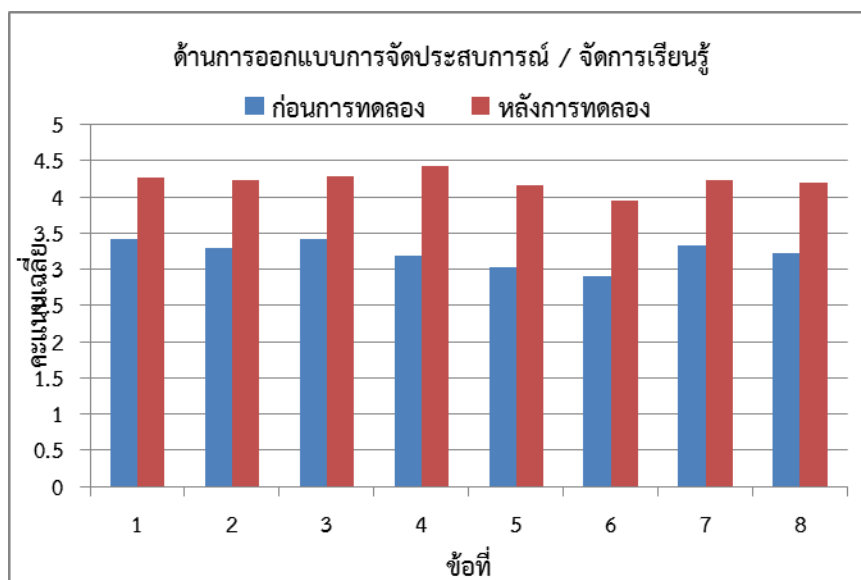
ภาพที่ 19 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/
จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง

จากตารางที่ 13 และภาพที่ 19 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/ จัดการ
เรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของ
นักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการ
วิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพ
ครูหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 66.94, S.D. = 8.70) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X}$ = 50.81,
S.D. = 9.38) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัด ประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

คะแนน ความสามารถ ตนเองด้านการ ออกแบบการจัด ประสบการณ์ / จัดการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	คะแนน ร้อยละ	ระดับความ สามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	40	25.81	4.72	64.53	ปานกลาง	-7.42	30	0.00*
หลังทดลอง	40	33.71	4.44	84.28	มาก			

*p-value < 0.01



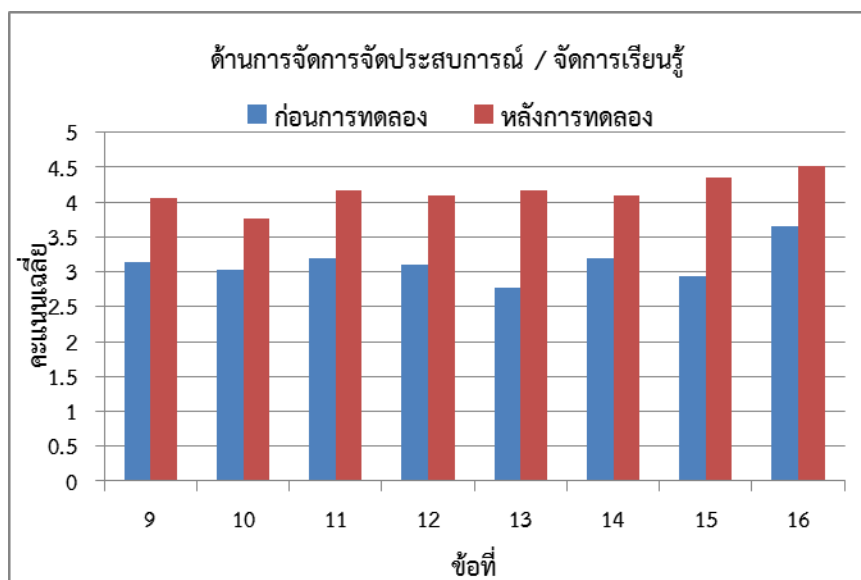
ภาพที่ 20 แท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

จากตารางที่ 14 และภาพที่ 20 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการ ออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ หลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 33.71, S.D. = 4.44) อยู่ในระดับ มาก ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 25.81, S.D. = 4.72) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

คะแนน ความสามารถ ตนเองด้านการ ออกแบบการจัด ประสบการณ์ / จัดการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	คะแนน ร้อยละ	ระดับความ สามารถ	t	df	p
ก่อนทดลอง	40	25.00	5.10	62.50	ปานกลาง	-7.51	30	0.00*
หลังทดลอง	40	33.23	4.52	83.08	มาก			

*p-value < 0.01



ภาพที่ 21 แท่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถตนเองด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง สำหรับด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้

จากตารางที่ 15 และภาพที่ 21 คะแนนความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ หลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 33.23, S.D. = 4.52) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 25.00, S.D. = 5.10) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบ

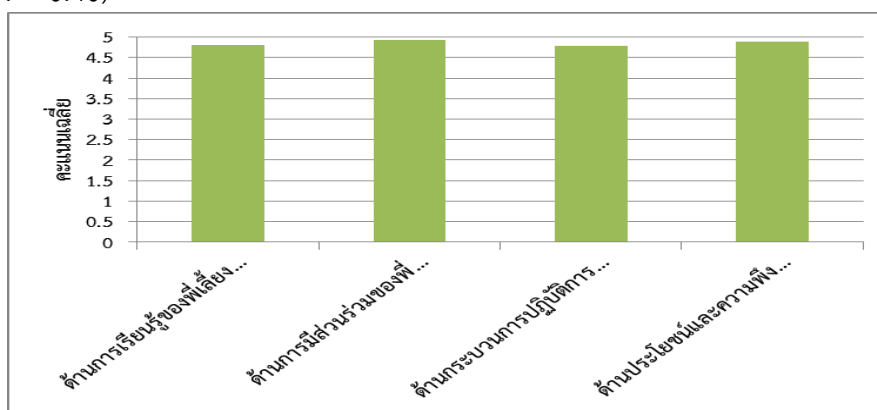
ตารางที่ 16 คะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S. D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้มาตรฐานวิชาชีพครู และ การพัฒนาวิชาชีพครู	4.71	0.46	มากที่สุด	5
2.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้สมรรถนะของครูปฐมวัย/ ประถมศึกษา	4.79	0.41	มากที่สุด	3
3.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การเรียนการสอน	4.76	0.43	มากที่สุด	4
4.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการคิดและ การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงโดยใคร่ครวญ ไตร่ตรอง	4.89	0.31	มากที่สุด	1
5.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	4.84	0.37	มากที่สุด	2
	รวมด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.80	0.40	มากที่สุด	3
6.	ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน	4.92	0.27	มากที่สุด	2
7.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยง และ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วยให้เกิดการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.89	0.31	มากที่สุด	3
8.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษา ร่วมกัน	4.97	0.16	มากที่สุด	1
	รวมด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.93	0.25	มากที่สุด	1
9.	ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ที่เกิดจากการ ศึกษา และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้ รูปแบบช่วยให้การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมีคุณภาพ	4.82	0.39	มากที่สุด	3
10.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการพัฒนาการคิดและตัดสินใจ ทางวิชาการและทางวิชาชีพ	4.84	0.37	มากที่สุด	2
11.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ หน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.89	0.31	มากที่สุด	1
12.	บรรยากาศตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการใช้รูปแบบเป็น บรรยากาศเชิงบวก	4.89	0.31	มากที่สุด	1
13.	ระยะเวลาของการปฏิบัติกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ตามรูปแบบมีความเหมาะสม	4.53	0.60	มากที่สุด	4
	รวมด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.79	0.40	มากที่สุด	4

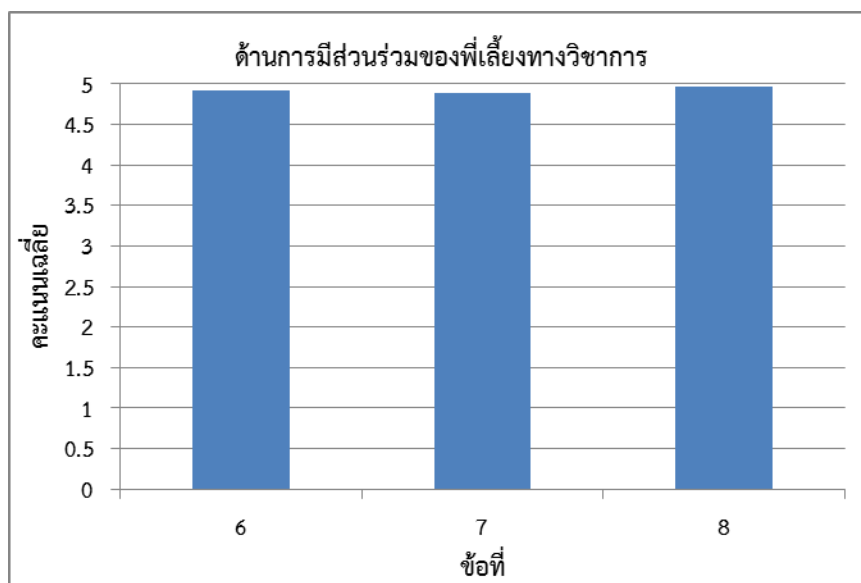
ตารางที่ 16 คะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
14.	ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ				
	พี่เลี้ยงทางวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูสูงขึ้น	4.89	0.31	มากที่สุด	3
15.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง และเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง	4.84	0.37	มากที่สุด	4
16.	นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.79	0.41	มากที่สุด	5
17.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่มีคุณค่าทั้งต่อวิชาชีพครู และต่อตนเอง	4.92	0.27	มากที่สุด	2
18.	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบในภาพรวม	4.95	0.23	มากที่สุด	1
	รวมด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ	4.88	0.32	มากที่สุด	2
	รวม	4.84	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 และภาพที่ 21 ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) ลำดับที่ 2 คือ ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และ ลำดับที่ 4 คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติการณ์เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40)



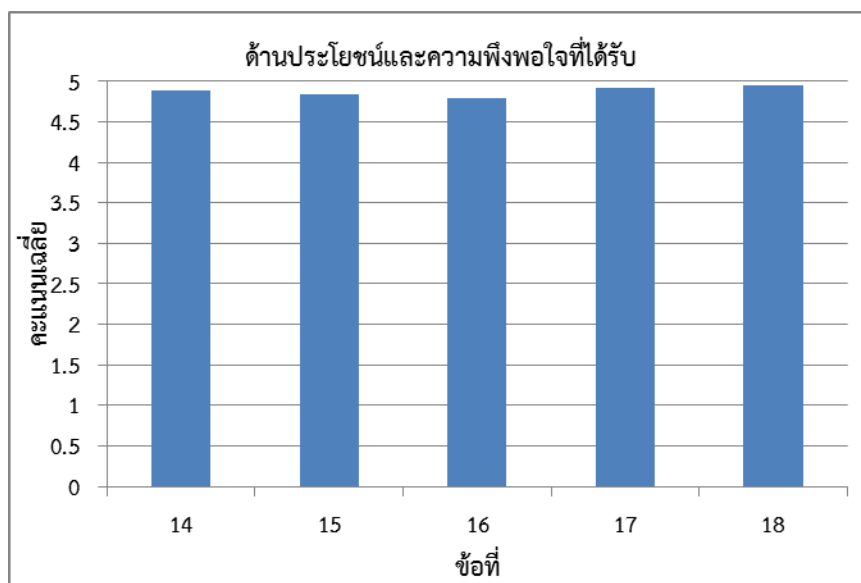
ภาพที่ 22 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู



ภาพที่ 23 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

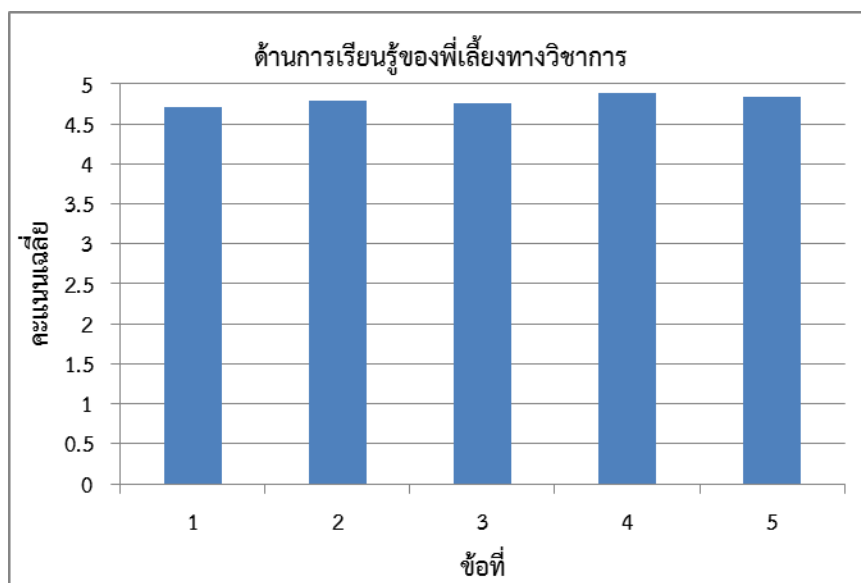
ลำดับที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.16), การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และ การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ดังแสดงในภาพที่ 24

ลำดับที่ 2 ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบในภาพรวม ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.23) และ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่มีคุณค่าทั้งต่อวิชาชีพครู และต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง และเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) และนักศึกษาวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) ดังแสดงในภาพที่ 24



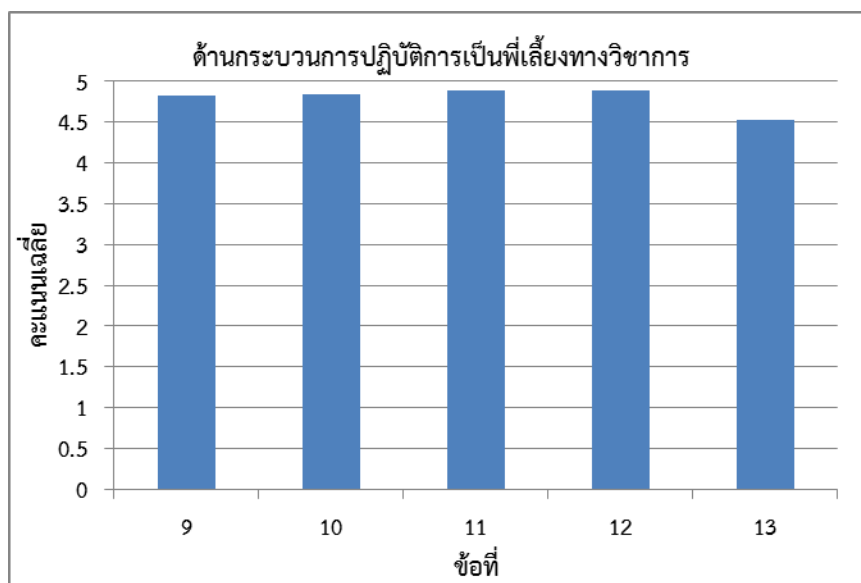
ภาพที่ 24 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ

ลำดับที่ 3 ด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการคิดและการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงโดยใคร่ครวญไตร่ตรอง ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) และ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) ข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้มาตรฐานวิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) ดังแสดงในภาพที่ 25



ภาพที่ 25 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ลำดับที่ 4 ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก ซึ่งมีระดับความสนใจเท่ากัน คือ กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ และ บรรยากาศตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการใช้รูปแบบเป็นบรรยากาศเชิงบวก ($\bar{X} = 4.89$, $S.D. = 0.31$) ข้อที่พี่เลี้ยงทางวิชาการพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการศึกษา และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบช่วยให้การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.82$, $S.D. = 0.39$) และ ระยะเวลาของการปฏิบัติกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.60$) ดังแสดงในภาพที่ 26



ภาพที่ 26 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยง

ทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

5. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ

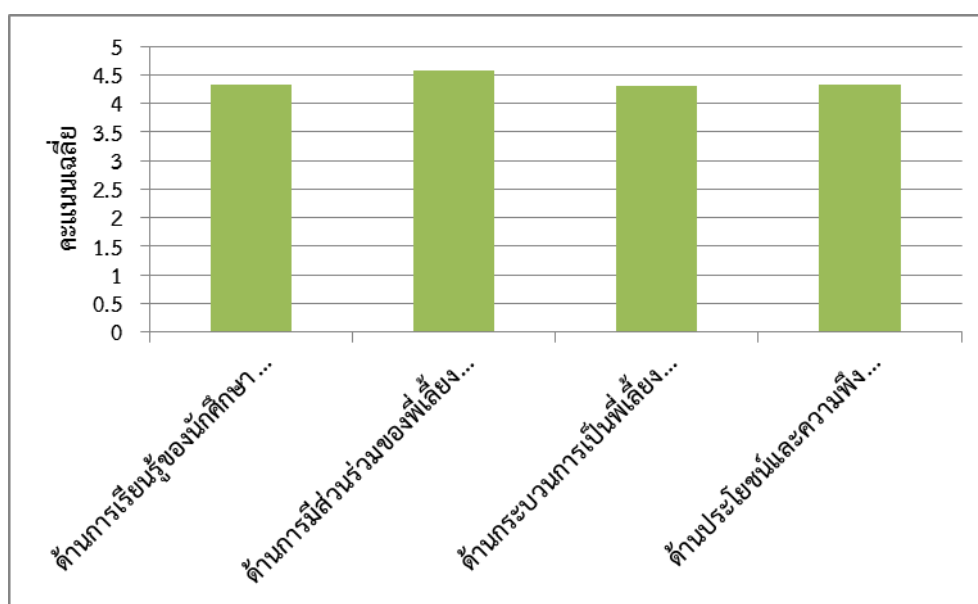
ตารางที่ 17 คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ข้อที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู	4.16	0.52	มาก	5
2.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้สมรรถนะของครูปฐมวัย/ ประถมศึกษา	4.32	0.60	มาก	3
3.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การเรียนการสอน	4.26	0.51	มาก	4
4.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการคิด และการปฏิบัติการเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใคร่ครวญไตร่ตรอง	4.52	0.63	มากที่สุด	1
5.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการดูแลเป็นที่ปรึกษาแนะนำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.42	0.67	มาก	2
	รวมด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู	4.34	0.59	มาก	2

ตารางที่ 17 คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ
อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยง
ทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจ	เกณฑ์การประเมิน			
6.	ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจกัน	4.55	0.77	มากที่สุด	2
7.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	4.48	0.68	มาก	3
8.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาร่วมกัน	4.68	0.54	มากที่สุด	1
	รวมด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.57	0.66	มากที่สุด	1
9.	ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการ ศึกษา และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบช่วยให้การปฏิบัติงานของนักศึกษามีคุณภาพ	4.35	0.61	มาก	2
10.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการพัฒนาการคิดและตัดสินใจทางวิชาการและทางวิชาชีพ	4.23	0.62	มาก	4
11.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.48	0.57	มาก	1
12.	บรรยากาศตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการใช้รูปแบบเป็นบรรยากาศเชิงบวก	4.35	0.88	มาก	3
13.	ระยะเวลาของการปฏิบัติตามกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบมีความเหมาะสม	4.16	0.93	มาก	5
	รวมด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	4.31	0.72	มาก	4
14.	ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู	4.42	0.89	มาก	2
15.	นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถฝึกปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.23	0.76	มาก	5
16.	นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเกิดเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูในอนาคต	4.26	1.00	มาก	4
17.	นักเรียนในความดูแลของนักศึกษาเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาการเรียนรู้ไปในแนวทางที่ดีขึ้น	4.48	0.68	มาก	1
18.	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบในภาพรวม	4.26	0.89	มาก	3
	รวมด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ	4.33	0.84	มาก	3
	รวม	4.37	0.71	มาก	

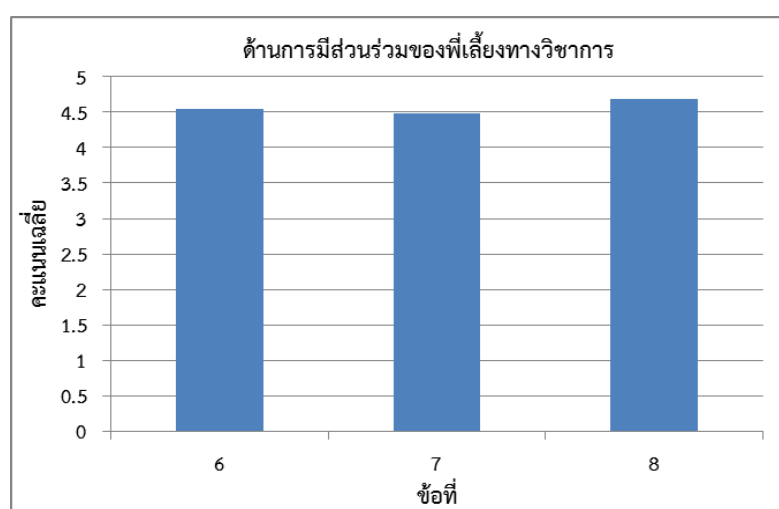
จากตารางที่ 17 และภาพที่ 26 ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมทุกด้านนักศึกษาวิชาชีพครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 3 คือ ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.84) และ ลำดับที่ 4 คือ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72)



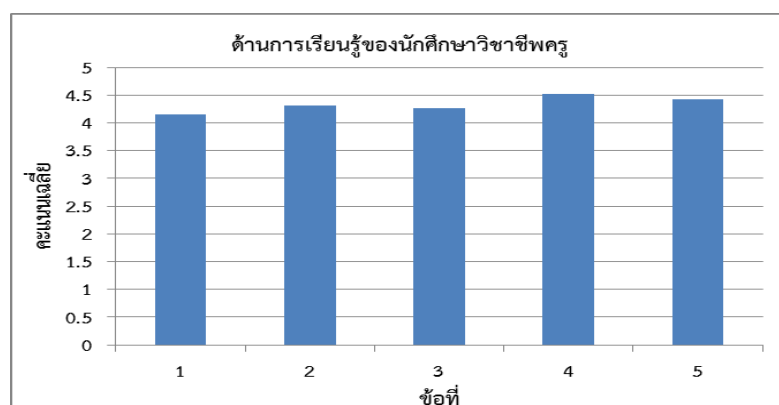
ภาพที่ 27 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับการรวมของด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ

ลำดับที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักศึกษาวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครู พึงพอใจจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54), การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.77) และ การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) ดังแสดงในภาพที่ 28

ลำดับที่ 2 ด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักศึกษาวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการคิด และการปฏิบัติการเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการดูแลเป็นที่ปรึกษาแนะนำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) ข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) และ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.52) ดังแสดงในภาพที่ 29

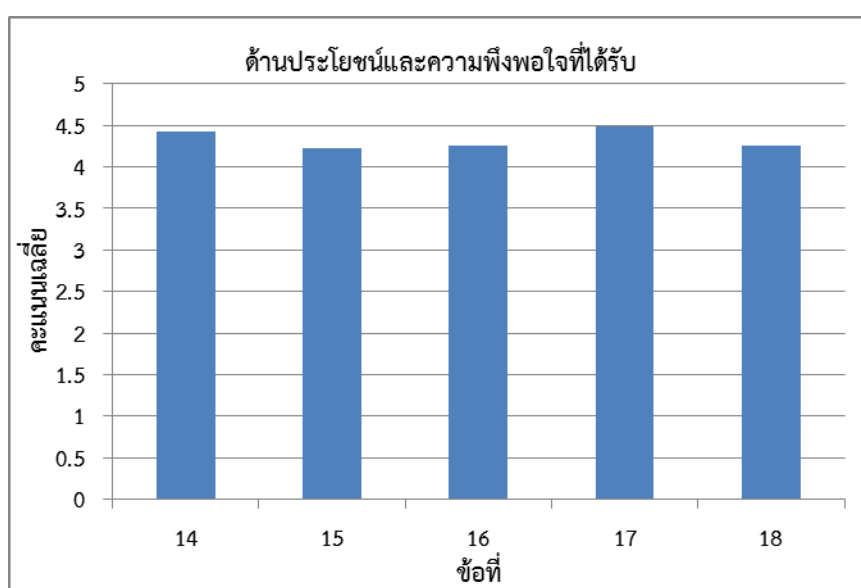


ภาพที่ 28 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ



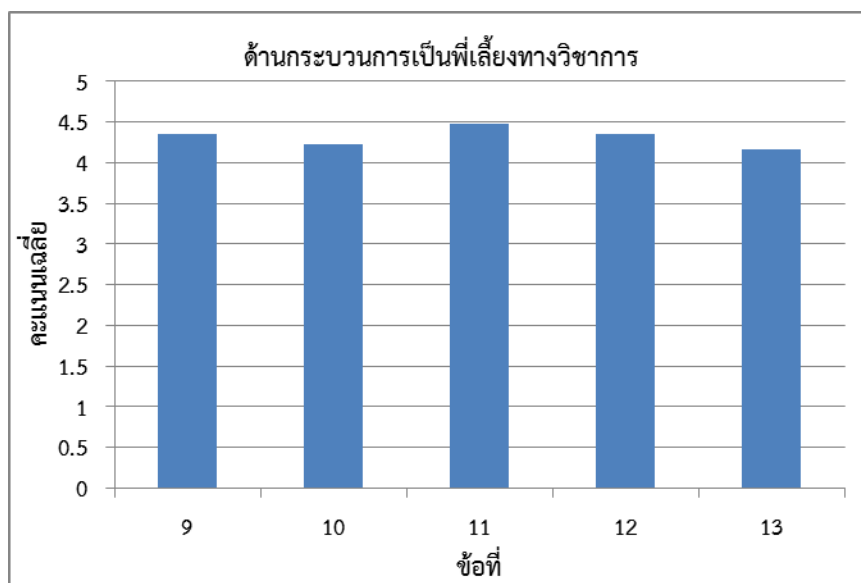
ภาพที่ 29 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูสำหรับด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ลำดับที่ 3 ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักศึกษาวิชาชีพครูมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ นักเรียนในความดูแลของนักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ไปในแนวทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) และ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.89) ข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเกิดเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูในอนาคต ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.00) และ นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถฝึกปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) ดังแสดงในภาพที่ 30



ภาพที่ 30 แท่งแสดงคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ

ลำดับที่ 4 ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักศึกษาวิชาชีพครูมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) และ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบช่วยให้การปฏิบัติงานของนักศึกษามีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) ข้อที่นักศึกษาวิชาชีพครูพึงพอใจน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการพัฒนาการคิดและตัดสินใจทางวิชาการและทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.62) และ ระยะเวลาของการปฏิบัติตามกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.93) ดังแสดงในภาพที่ 31



ภาพที่ 31 แสดงคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สำหรับด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงและถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู

1. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ
2. ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู

1. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ

จากการประมวลข้อมูลผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ ซึ่งพบว่า

1.1 ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 71.37$, S.D. = 3.75) ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 62.10$, S.D. = 7.16)

1.2 ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนความสามารถเฉลี่ยหลังการทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 73.06$, S.D. = 6.94) ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 57.77$, S.D. = 8.90)

1.3 ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\bar{X} = 66.94$,

S.D. = 8.70) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 50.81$, S.D. = 9.38) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35)

1.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ภาพรวมทุกด้านนักศึกษาวิชาชีพครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71)

1.6 ผลการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการระหว่างใช้รูปแบบเพื่อพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นสำหรับการนำไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.6.1 การประชุมเสวนาครั้งที่ 1 ที่ประชุมนักวิจัย และพี่เลี้ยงทางวิชาการ เห็นชอบให้มีการปรับการเขียนภาษาสื่อความเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้วิจัยในฐานะผู้พัฒนารูปแบบ และพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ปฏิบัติ ตลอดจนเสนอให้เพิ่มระยะเวลาสำหรับกระบวนการของรูปแบบ **ระยะที่ 1** การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase : P₁) เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงมีเวลาในการสร้างความคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น เป็นการละลายพฤติกรรมเก่าสู่พฤติกรรมใหม่ และวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานร่วมกัน **ระยะที่ 2** การวางแผน (Planning phase : P₂) ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสร้างความไว้วางใจระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการเนื่องจากการทำงานวิชาการร่วมกันอย่างเป็นระบบครั้งแรก นอกจากนี้จำเป็นต้องบริหารจัดการเวลาในการทำหน้าที่ เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงยังไม่คุ้นเคยกับกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงเท่าที่ควร และมีภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนด้วย และ**ระยะที่ 3** การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practice of mentoring phase : P₃) ขณะที่สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้เมื่อพบว่านักศึกษาวิชาชีพครูเกิดอุปสรรคที่มีแนวโน้มจะส่งผลเชิงลบ พี่เลี้ยงควรเร่งคลายปมปัญหาเพื่อให้นักศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยตัวของนักศึกษาเอง

1.6.2 การประชุมเสวนาครั้งที่ 2 ที่ประชุมนักวิจัย และพี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้ความสำคัญในแง่ของการพัฒนาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เริ่มเกิดขึ้น เนื่องจากนักศึกษาเริ่มค้นพบตนเองมากขึ้น รู้จุดอ่อนหรือข้อจำกัดของตนเอง ตลอดจนมองเห็นจุดเด่นของตนเองจากการรับฟังมุมมองของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ที่ประชุมมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารจัดการและใช้เวลาร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับกระบวนการใน**ระยะที่ 2** วางแผนการนิเทศ (Planning phase: P₂) เนื่องจากต่างฝ่ายต่างมีภาระงาน และต้องเดินทางในกรณีที่มาวิทยาลัยและสถานศึกษาตั้งอยู่ห่างไกลกัน ในขั้นนี้จึงควรใช้โทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ และ/หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการหารือกัน ตลอดจนควรเพิ่มความเข้มข้นของการแนะนำปรึกษานักศึกษาให้มากยิ่งขึ้นตามพัฒนาการของแต่ละคน รวมทั้งใน**ระยะที่ 3** การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practice of mentoring phase: P₃) ควรขยายเวลาของการ

ประชุมก่อนสังเกตการสอน ประชุมหลังสังเกตการสอน และการร่วมกันสะท้อนคิดให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ใน**ระยะที่ 4** การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and evaluating phase: P₁) ที่ประชุมเสนอแนะเกี่ยวกับการเขียนบันทึกสะท้อนผล ว่าควรบันทึกโดยย่อ โดยเน้นเฉพาะปรากฏการณ์สำคัญหรือการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา

1.6.3 การประชุมเสวนาครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้ายของการรวบรวมข้อมูลวิจัยระหว่างการใช้รูปแบบ ที่ประชุมนักวิจัยและพี่เลี้ยงทางวิชาการได้มีการร่วมกันพิจารณาสะท้อนคิดเกี่ยวกับรูปแบบที่ได้ใช้แล้วในแต่ละองค์ประกอบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งที่ประชุมให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับและเพิ่มเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ในประเด็นของการคัดเลือก พี่เลี้ยงทางวิชาการที่ควรเป็นผู้ที่มีผลการสอนและการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีเยี่ยม และมีความรู้หรือคุณวุฒิการศึกษาตรงหรือเกี่ยวข้องกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในด้านบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการควรเพิ่มเติมประเด็นการสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาอยากเป็นครู ในด้านปัจจัยสนับสนุนส่งเสริมควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายในด้านการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถานศึกษา ความยืดหยุ่นของการบริหารเวลาในระหว่างการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามกระบวนการ และ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง และใน ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยอมรับและไว้วางใจกันระหว่างคณะวิชาและสถานศึกษาเนื่องจากเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ที่ประชุมได้ร่วมกันปรับสำนวนภาษาที่ใช้ในการนำเสนอรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในขั้นสุดท้าย และร่วมกันประเมินเพื่อรับรองรูปแบบซึ่งเกิดขึ้นจากกระบวนการมีส่วนร่วม โดยมีฉันทามติในการรับรองรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (ฉบับสมบูรณ์)

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

หลักการ

1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีศักยภาพในวิชาชีพครู และการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความรู้ด้านศาสตร์การสอน และประสบการณ์การสอนเฉพาะทาง
2. การสร้างเสริมศักยภาพพี่เลี้ยงทางวิชาการ ผ่านกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา การสร้างความเชื่อใจไว้วางใจ การเป็นกัลยาณมิตร และการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
3. การร่วมกันเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการสร้างเสริมศักยภาพระหว่างกัน ส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปฐมวัย และประถมศึกษา

กระบวนการ (4 Ps Model)

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase : P₁)

1.1 ฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ (1) มา ต ร ฐ า น วิชาชีพรู และศาสตร์การเรียนการสอน (2)สมรรถนะครูปฐมวัย และประณศศึกษา (3) จิตตปัญญา ศึกษา การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

1.2 เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ (1) บทบาท ความสำคัญ และคุณค่าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (2) กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชชีพครู

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P₂)

2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู กำหนดเป้าหมาย และ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ร่วมกัน

2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน

ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentors phase : P₃)

3.1 การประชุมก่อนสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพรูจะเสริมแรงเสริมกำลังใจ และทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ (1) ประเด็นที่นักศึกษา ต้องการปรับปรุงและพัฒนา (2) ขั้นตอนการสังเกตการสอน และเครื่องมือที่ใช้สังเกตการสอน

3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสังเกตการสอนตาม แผนการนิเทศ

3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการ วิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน จากนั้นนำผลที่ต่างฝ่ายต่างวิเคราะห์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิด ข้อสรุป

3.4 การประชุมหลังสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้นักศึกษาสะท้อนผลการสอน ของตนเองก่อน และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น และสรุปผลการวิเคราะห์การสอน เป็นข้อมูล ย้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

3.5 การสะท้อนคิด พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการพัฒนานักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู และแนวทางการพัฒนาต่อไป

ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progression and Assessment phase : P₄)

4.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการสะท้อนคิด และเขียนบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา

4.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการประเมินความสามารถของตนเอง หลังฝึกปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาศักยภาพในรอบวัฏจักรต่อไป

เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาวิชาที่ตรงกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี

2) มีผลการสอน และการปฏิบัติงานครู ในเกณฑ์ดี

3) ได้รับการแต่งตั้งจากคณะวิชา หรือโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ ในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) มีสมรรถนะหลัก ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2) มีสมรรถนะเฉพาะทาง ของการเป็นครูพี่เลี้ยง และประถมศึกษา

1.3 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานครู

2) มีส่วนร่วมในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ตลอดกระบวนการ

3) เคารพ ให้เกียรติ และเชื่อถือไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

4) สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู และชี้แนะหนุนนำอย่างต่อเนื่อง

5) อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยสนับสนุนส่งเสริม

1) ผู้บริหารคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู กำหนดนโยบาย และแผน และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

2) การบริหารจัดการเวลาสำหรับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูตลอดกระบวนการ มีความยืดหยุ่น และเอื้ออำนวยความสะดวกระหว่างกัน

3) การประชาสัมพันธ์รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู และเพื่อการสืบค้น

ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงมีศักยภาพสูงทั้งในวิชาชีพครู และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

ผลโดยอ้อม

1. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อการพัฒนาวิชาชีพครู สังคม และตนเอง

2. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน

3.อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

4. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในความดูแล และการปฏิบัติงานในอนาคต

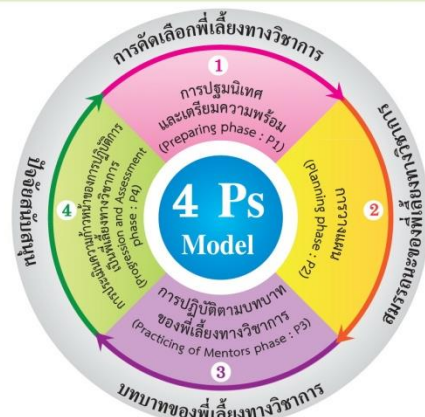
รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

หลักการ

1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีศักยภาพในวิชาชีพครู และการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความรู้ ด้านศาสตร์การสอน และประสบการณ์การสอนเฉพาะทาง
2. การสร้างเสริมศักยภาพพี่เลี้ยงทางวิชาการ ผ่านกระบวนการจัดปฐมนิเทศ การสร้างความเชื่อใจไว้วางใจ การเป็นกัลยาณมิตร และการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
3. การร่วมกันเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง ทำให้เกิดการสร้างเสริมศักยภาพระหว่างกัน ส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปฐมวัย และประถมศึกษา



กระบวนการ (4 Ps Model)

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase : P1)

- 1.1 กิจกรรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ
 - (1) มาตรฐานวิชาชีพครู และศาสตร์การเรียนการสอน
 - (2) สมรรถนะครูปฐมวัย และประถมศึกษา
 - (3) จัดปฐมนิเทศ การสร้างความเชื่อใจไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 1.2 เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ
 - (1) บทบาท ความสำคัญ และคุณค่าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 - (2) กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P2)

- 2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดเป้าหมาย และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ร่วมกัน
- 2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน

ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- (Practicing of Mentors phase : P3)
- 3.1 การประชุมก่อนสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเสริมและเสริมกำลังใจและทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ
 - (1) ประเด็นที่นักศึกษาต้องการปรับปรุงและพัฒนา
 - (2) ขั้นตอนการสังเกตการสอนและเครื่องมือที่ใช้สังเกตการสอน
 - 3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสังเกตการสอนตามแผนการนิเทศ
 - 3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน จากนั้นนำผลที่ต่างฝ่ายต่างวิเคราะห์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดข้อสรุป
 - 3.4 การประชุมหลังสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้นักศึกษาสะท้อนผลการสอนของตนเองก่อน และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น และสรุปผลการวิเคราะห์การสอน เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - 3.5 การสะท้อนคิด พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการพัฒนาต่อไป

ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- (Progression and Assessment phase : P4)
- 4.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการสะท้อนคิด และเขียนบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา
 - 4.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการประเมินความสามารถของตนเอง หลังฝึกปฏิบัติเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาศักยภาพในรอบวัฏจักรต่อไป

เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาที่ตรงกับความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 2) มีผลการสอน และการปฏิบัติงานครู ในเกณฑ์ดี
- 3) ได้รับการแต่งตั้งจากคณะวิชา หรือโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ ในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- 1) มีสมรรถนะหลัก ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู
- 2) มีสมรรถนะเฉพาะทาง ของการเป็นครูปฐมวัย และประถมศึกษา

1.3 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

- 1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานครู
- 2) มีส่วนร่วมในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ตลอดกระบวนการ
- 3) เคารพ ให้เกียรติ และเชื่อใจไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 4) สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และชี้แนะหนทางอย่างต่อเนื่อง
- 5) อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยสนับสนุนส่งเสริม

- 1) ผู้บริหารคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดนโยบาย และแผน และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา
- 2) การบริหารจัดการเวลาสำหรับความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดกระบวนการ มีความยืดหยุ่น และเอื้ออำนวยความสะดวกระหว่างกัน
- 3) การประชาสัมพันธ์รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจตรงกัน
- 4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเพื่อการสืบค้น

ผลที่เกิเกิดขึ้นตามรูปแบบ

ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงมีศักยภาพสูงทั้งในวิชาชีพครู และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ผลโดยอ้อม

1. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อการพัฒนาวิชาชีพครู สังคม และตนเอง
2. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน
3. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
4. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในความดูแล และการปฏิบัติงานในอนาคต

2. ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักวิชาชีพครู

จากการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ จำนวน 10 คน ซึ่งจำแนกเป็น อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 คน และเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักวิชาชีพครู ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์ (Appearance) กิจลักษณะ (Performance) และศักยภาพ (Potential) ได้ดังนี้

2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ เป็นผู้ที่มิภาพลักษณ์ของพี่เลี้ยงทางวิชาการดังต่อไปนี้

2.1.1 เป็นผู้ที่มีการแต่งกายดี เหมาะสมตามกาลเทศะ และความเป็นครู

2.1.2 เป็นผู้ที่มีกิริยามารยาทดี เป็นต้นแบบของนักศึกษาและนักเรียน

2.1.3 เป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดีที่สามารถใช้คำพูดสื่อสารได้ดี มีน้ำเสียงน่าฟัง สามารถพูดโน้มน้าวใจได้ ตลอดจนเป็นผู้รับฟังที่ดี

2.1.4 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของนักวิชาการ กล่าวคือ มีความกระตือรือร้นในความเปลี่ยนแปลงทางศาสตร์การสอน การวิจัยทางการศึกษา การศึกษาค้นคว้า และอภิปรายทางวิชาการ

2.1.5 เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตร ให้เกียรติ และยอมรับกันและกันทั้งในระหว่างกลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ และระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษา

2.1.6 เป็นผู้ที่มีความมั่นคงในการแสดงอารมณ์เชิงบวก และการควบคุมอารมณ์ ทั้งนี้ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการกล่าวไว้ เป็นต้นว่า

“ก่อนดูแลคนอื่น ตัวเราก็คควรดูแลตัวเองได้ดีก่อน นักศึกษาจึงจะมีความเชื่อมั่นว่าเราจะสามารถดูแลเขาได้”อาจารย์นิเทศก์

“พี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มี EQ ดี บางครั้งก็ต้องสะกดจิตตนเองในขณะที่ทำหน้าที่ เพื่อรับฟังอย่างเข้าใจเขา”อาจารย์พี่เลี้ยง

2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบจะมีกิจลักษณะในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการดังต่อไปนี้

2.2.1 การวิเคราะห์นักศึกษาในความดูแลเป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบภูมิหลังของนักศึกษา ทั้งในแง่ของสภาพครอบครัว สังคม ผลการศึกษา ปัญหา ความจำเป็น และจุดเด่นที่ควรส่งเสริม โดยวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งกระบวนการพัฒนา ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการกล่าว ไว้ว่า

“เมื่อใดที่พี่เลี้ยงสามารถวิเคราะห์นักศึกษาได้แล้ว เมื่อนั้นก็จะสามารถส่งเขาไปได้ไกล)อาจารย์พี่เลี้ยง

“เพียงประโยคเดียวที่ว่า มองเขาอย่างที่เขาเป็น ไม่ใช่มองเขาอย่างที่เราเป็น ก็ทำให้มุมมองของเราเปลี่ยนไปในทางที่ดี”อาจารย์พี่เลี้ยง

2.2.2 มีการวางแผน

การวางแผนประกอบด้วยการทำปฏิทินการนิเทศ หรือกำหนดการสังเกตชั้นเรียน เตรียมคำแนะนำปรึกษา และชี้แจงทำความเข้าใจให้เกิดความชัดเจน ทั้งในแง่บทบาทหน้าที่ของนักศึกษา การออกแบบและจัดการเรียนรู้ และเรื่องอื่น ๆ ดังที่พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง กล่าวว่า

“บ่อยครั้งที่ลุกตื่นขึ้นมากลางดึก ตีหนึ่งบ้าง ตีสี่บ้าง ลุกขึ้นมาเขียนว่าจะพูดอะไรกับน้อง เหมือนเราต้องทำการบ้านอยู่ตลอดเวลา”อาจารย์พี่เลี้ยง

2.2.3 มีการให้คำแนะนำที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยการแนะนำทางด้านวิชาการ และพฤติกรรมความเป็นครูที่ดี

2.2.4 เป็นตัวอย่างที่ดีในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ กิจจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในวิชาชีพครู

2.2.5 มีการสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีการจัดเวลาในการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งของนักศึกษาฝึกประสบการณ์

2.2.6 มีการให้กำลังใจระหว่างกระบวนการพัฒนา ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการท่านหนึ่งกล่าวไว้ว่า

“พี่เลี้ยงต้องจับให้ถูก ไม่ใช่จับผิด เมื่อจับถูก นักศึกษาก็จะมีกำลังใจในการสอน และอยู่ในโรงเรียน”อาจารย์พี่เลี้ยง

นอกจากนี้พี่เลี้ยงทางวิชาการท่านหนึ่งได้อธิบายว่า

“เมื่อแรกที่นักศึกษาสาขาปฐมวัยเข้ามาโรงเรียน ดูเหมือนมีความมั่นใจมาก วันหนึ่งเขาร้องไห้เพราะพยายามแค่ไหนก็ทำไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ พี่เลี้ยงจึงใช้วิธีเล่าเรื่องเปรียบเทียบ ซึ่งทำให้เขาคลายกังวลลง”อาจารย์พี่เลี้ยง

2.3 ด้านศักยภาพของพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ มีดังต่อไปนี้

2.3.1 มีความเชี่ยวชาญในการนำศาสตร์การสอน และความรู้ในเนื้อหาวิชา กิจกรรม ประสบการณ์ มาสู่การปฏิบัติ และการให้คำแนะนำปรึกษา

2.3.2 มีทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานครู

2.3.3 เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของการพัฒนา ทั้งการพัฒนาตนเอง พัฒนานักศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครู ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการกล่าวไว้ เป็นต้นว่า

“พี่เลี้ยงทางวิชาการควรเป็นผู้ที่มีใจในการพัฒนา เห็นคุณค่าของการพัฒนาร่วมกันไม่ใช่เพื่อสิ่งตอบแทนหรือเงินทอง”อาจารย์นิเทศก์

“ทำแล้วมีความสุขที่จะทำ บางครั้งหยิบงานนิเทศนักศึกษาขึ้นมา ก่อนงานสอนของตัวเอง”อาจารย์นิเทศก์

“เราต้องอุ้มชูเขา และเป็นนักปั้นที่มีฝีมือ”อาจารย์พี่เลี้ยง

นอกจากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยยังพบแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศในระหว่างกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในแง่ของการเกิดชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา แห่งหนึ่ง (School learning community : SLC) ซึ่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์พี่เลี้ยงต้นแบบ เป็นต้นแบบในการสาธิตการจัดการเรียนรู้ให้แก่อาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งสอนในรายวิชาเดียวกัน แต่ต่างระดับชั้นกัน โดยเกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีสอนและเทคนิค เป็นระยะ ๆ นำสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

2. กลุ่มอาจารย์พี่เลี้ยงต้นแบบในโครงการได้รับการมอบหมายแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นิเทศก์ของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ผู้วิจัยและพี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันพัฒนาขึ้น

3. นักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งพักอาศัยอยู่ร่วมกันในหอพักที่สถานศึกษาจัดให้ได้สร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู โดยใช้เวลาว่างหลังโรงเรียนเลิกแล้ว ในการแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และเสนอแนะซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันก่อนถึงวันนัดหมายกับพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อสังเกตการจัดการเรียนรู้

สำหรับในสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยวิเคราะห์แห่งที่สอง คณะผู้วิจัยพบว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ ซึ่งประกอบด้วยทั้งอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ได้นัดหมายกลุ่มนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อให้ข้อคิดเห็นและอภิปรายการจัดการเรียนรู้ในลักษณะของทีมวิชาการ เพื่อให้นักศึกษาสะท้อนมุมมองในการจัดการเรียนการสอนระหว่างกันและกัน หลังจากที่ได้สังเกตการจัดการเรียนรู้ของเพื่อน และได้รับการเติมเต็มจากพี่เลี้ยงทางวิชาการแล้ว

นอกจากนี้พบปรากฏการณ์ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์สถาบันเดียวกัน ในการเปรียบเทียบความก้าวหน้าของการพัฒนาศักยภาพด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของแต่ละคน และเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูในความดูแลของแต่ละคน ตลอดจน ข้อค้นพบใหม่ในการดูแลนักศึกษา และการทำงานร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษา ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทฤษฎี แนวคิดในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการแข่งขันและเรียนรู้ในเชิงวิชาการที่สร้างสรรค์ยิ่ง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อทดลองใช้รูปแบบและศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ เพื่อศึกษาการปฏิบัติเป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ 3) การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 4) การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะวิชา สถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาวิชาชีพครู สามารถสรุปความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในประเด็นความจำเป็นในด้านการกำหนดนโยบาย การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ($\bar{X}=4.40$, S.D. = 0.64) มีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก ด้านความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.60) มีความต้องการจำเป็นลำดับรองลงมา

3. ผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร พบว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบ สามารถจัดกลุ่มได้ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นครูพันธุ์วัย และครูประถมศึกษา
 - 3.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.4 หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนรู้การสอน
 - 3.5 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 - 3.6 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์การเรียนรู้การสอน
 - 3.7 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ผลการออกแบบ และพัฒนารูปแบบ
รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (4Ps Model) มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ
2. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านครุศึกษา พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) ทั้งนี้ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ออยู่ในระดับมากโดยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน และหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการหลังการทดลอง ($\bar{X} = 71.37$, S.D. = 3.75) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 62.10$, S.D. = 7.16) ที่อยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรูก่อนและหลังการทดลอง พบว่า

2.1 ผลการประเมินโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรูก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้หลังการทดลอง ($\bar{X} = 36.81$, S.D. = 3.31) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 28.84$, S.D. = 4.54) ที่อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาวิชาชีพรู

ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรูก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพรู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนความสามารถหลังการทดลอง ($\bar{X} = 66.94$, S.D. = 8.70) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 50.81$, S.D. = 9.38) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู พบว่า

ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35) ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) และ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40)

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพรูที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู พบว่า

ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพรูที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู จากการประเมินของนักศึกษาวิชาชีพรู พบว่า ภาพรวมทุกด้านนักศึกษาวิชาชีพรู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) และ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 4 การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

การประเมินประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ

จากผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ พบว่า

1. ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง จากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.35)
5. ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ภาพรวมทุกด้านนักศึกษาวิชาชีพครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71)

จากผลการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการระหว่างการใช้ และหลังใช้รูปแบบในแต่ละวงจรการปฏิบัติของรูปแบบ ตั้งแต่การใช้รูปแบบรอบที่ 1-3 สรุปผลการประชุมเสวนาระหว่างผู้วิจัย และพี่เลี้ยงทางวิชาการ ได้ว่าที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงรูปแบบระหว่างใช้รูปแบบในด้านกระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบดังนี้

ด้านกระบวนการของรูปแบบ

ปรับการเขียนภาษาสื่อความเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบให้สื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อการนำไปปฏิบัติได้ตรงประเด็น โดยคงไว้เฉพาะคำสำคัญ

ด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

1. ปรับและเพิ่มเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ในประเด็นของการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งควรเป็นผู้ที่มีผลการสอนและการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีมากถึงดีเยี่ยม และมีความรู้หรือคุณวุฒิตรงสาขาวิชากับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
2. ด้านบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการควรเพิ่มเติมประเด็นการสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์อยากเป็นครูดี
3. ด้านปัจจัยสนับสนุนส่งเสริมควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถานศึกษา ความยืดหยุ่นของการบริหารเวลาในระหว่างการใช้ปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามกระบวนการ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวก

ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเกิดการยอมรับและไว้วางใจกันระหว่างคณะวิชาและสถานศึกษา ในการร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่นๆสำหรับการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เพิ่มระยะเวลาดำเนินการสำหรับการปฏิบัติตามกระบวนการของรูปแบบระยะที่ 1 (การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม)
2. ระบุความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจให้แก่นักศึกษา และสร้างความไว้วางใจระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการวางแผนการใช้เวลาร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในระยะที่ 2 (การวางแผน)
3. การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการขณะที่สังเกตการจัดการเรียนรู้เมื่อพบว่านักศึกษาวิชาชีพครูเกิดอุปสรรคที่มีแนวโน้มจะส่งผลเชิงลบ พี่เลี้ยงควรเร่งคลายปมเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยตัวของนักศึกษาเอง ในระยะที่ 3 (การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ)
4. การใช้โทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ และ/หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการปรึกษาหารือกัน ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษา
5. เพิ่มความเข้มของการแนะนำปรึกษานักศึกษาให้มากยิ่งขึ้นตามพัฒนาการของนักศึกษาแต่ละคนที่ก้าวหน้าขึ้นในแต่ละวงจรของการใช้รูปแบบ
6. ขยายเวลาของการประชุมก่อนสังเกตการสอน ประชุมหลังสังเกตการสอน และการร่วมกันสะท้อนคิดให้มากยิ่งขึ้น
7. การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในระยะที่ 4 ให้บันทึกสะท้อนผลโดยย่อ โดยเน้นเฉพาะปรากฏการณ์สำคัญหรือการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักเรียน และตัวพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ผลการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ

จากการประชุมพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบหลังใช้รูปแบบครบถ้วนตามกระบวนการแล้ว พบว่า คุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ทั้งนี้ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านหลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านกระบวนการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31)

ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

จากการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ จำนวน 10 คน ซึ่งจำแนกเป็น อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 คน และเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ควรปรากฏ ประกอบด้วยด้านภาพลักษณ์ ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ(Appearance) กิจลักษณะ ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ(Perfomance) และศักยภาพของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Potential)

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

1. จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบฯ ในทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งในด้านการกำหนดนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ด้านการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ และด้านบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู ให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลา 1 ปี ตลอดจนในประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยตรง และยังขาดหลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ต่างจากในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีผลการจัดการศึกษาระดับดี เช่นในสหรัฐอเมริกามีการพัฒนาหลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ(Mentoring program) เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ (วัชรรา เลาเรียนดี , 2556) สำหรับกรณีศึกษาในประเทศฟินแลนด์มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งจัดในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเฮลซิงกิ(Vikki Teacher Training School) (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2555) สำหรับประเด็นในด้านการกำหนดเชิงนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องต่างให้ความสำคัญจำเป็นในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอันเป็นการวางเป้าหมายของความสำเร็จไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติทุกคนเข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายซึ่งเกิดจากการกำหนดร่วมกันของบุคคลในคณะวิชาและในสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีผู้บริหารการศึกษาระดับดังกล่าวเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย และเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบาย การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของระบบการบริหารราชการไทย และระบบการบริหารคณะวิชา และสถานศึกษาในประเทศไทย ดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า “การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในประเทศของเรา ต้องเปลี่ยนที่ CEO ถ้าทำให้ CEO เปลี่ยนได้ก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ” (กาญจนา เกรียงชัย , 2558) นอกจากนี้แล้วจากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะวิชา และผู้บริหารโรงเรียนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตก ที่พบว่าต่างฝ่ายต่างมีความประสงค์ที่จะทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู หากแต่ยังขาดโอกาสและขาดการประสานงานเพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ จากข้อมูลประเด็นนี้แสดงให้เห็นความเป็นไปได้ที่จะเกิดการกำหนดนโยบายในประเด็นของการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาวิชาชีพครู และนักเรียนร่วมกัน ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ดังที่ Niemi (2015 : 18) ศาสตราจารย์ด้านการฝึกหัดครูเสนอข้อเสนอในการปรับปรุงการศึกษาของประเทศไทยว่าควรส่งเสริม

โครงการความร่วมมือการวิจัยเชิงปฏิบัติการระหว่างมหาวิทยาลัย และสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถที่ต่อเนื่องของนักศึกษาครู และครูประจำการซึ่งสามารถเสริมสัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ

นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นด้านที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นความจำเป็นในการค้นคว้าหาวิธีการที่จะพัฒนาบุคคลทั้งสองกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัย และอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรกคือปัจจุบันผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือ วิทยฐานะครู หรือมีผลงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงประจักษ์ ได้เกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมากและมีพี่เลี้ยงทางวิชาการรุ่นใหม่เข้าสู่วิชาชีพซึ่งยังมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน การเป็นครู และการนิเทศน้อย ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ ดังผลการสังเคราะห์พัฒนาการในวิชาชีพครูของประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง ที่พบว่าผู้ที่รอบรู้ในทางวิชาชีพครูควรมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 7-10 ปีขึ้นไป (EDUCA , 2012) ในอีกประเด็น คือ อาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาส่วนหนึ่งที่คงอยู่ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ยังขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เกิดศาสตร์การเรียนการสอนใหม่ (New pedagogy) ซึ่งเกิดจากข้อค้นพบด้านสมอง (Neuro Scieuce) และความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนและวิชาชีพครู

2. จากผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบที่พบว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบ สามารถจัดกลุ่มได้ 6 กลุ่ม ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การนิเทศการเรียนการสอน ศาสตร์การเรียนการสอน สมรรถนะความเป็นครูปฐมวัย และครูประถมศึกษา จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่า การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการนำทฤษฎีแนวคิดสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำจุดแข็งของทฤษฎีแนวแนวคิดที่เกี่ยวข้องกัน มาส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานพัฒนาวิชาชีพขั้นสูงซึ่งทุกวิชาชีพจะมีศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นวิทยาการของสาขานั้นเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติ ตกลง และตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการประกอบวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย (Gutex , 1988) อย่างไรก็ตามการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้เป็นการบูรณาการศาสตร์ ทั้งที่ตรงตามศาสตร์วิชาชีพครู และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเป็นการบูรณาการศาสตร์จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนา

นอกจากนี้ปัจจัยที่เสริมให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม และมีความเป็นรูปธรรมในการนำไปใช้ อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานของความต้องการจำเป็น (Needs) ของกระแสการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งความต้องการจำเป็นจากการศึกษาสภาพบริบทการผลิตและ

พัฒนาครูในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งศึกษาข้อมูลทั้งปัจจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพปัญหา ตลอดจนการอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ที่กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติ ในพื้นที่วิจัยในการให้ข้อมูลและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนารูปแบบ ตลอดจนรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบเชิงระบบ เกิดเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) ที่สามารถประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในระบบสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทิศนา ขมมณี (2550 , 197) ที่กล่าวถึงการนำวิธีเชิงระบบมาใช้ในวิชาชีพครูเพื่อช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย รวมทั้ง กาญจนา คุณารักษ์ (2545 : 34-35) ที่กล่าวถึงการออกแบบเชิงระบบ ซึ่งส่วนประกอบต่างๆ ของระบบมีความสัมพันธ์ส่งเสริมกัน และกันอย่างมีระบบ ไม่ขัดแย้ง ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

1. ผลการออกแบบ และพัฒนารูปแบบ

จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ ทั้งนี้จากผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางครุศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) โดยด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมาก โดยเป็นลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48)

สำหรับในประเด็นของวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิเล็งเห็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งส่งผลถึงการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป นอกจากนี้แนวคิดของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ กำลังอยู่ในช่วงต้นตัวในระบบการศึกษาไทย ดังแสดงได้จากโครงการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการและการโค้ช ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ส่วนด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) อาจเป็นเพราะด้านนี้เป็นด้านที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เป็นด้านที่ต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ซึ่งต้องวางแผนและบริหารจัดการเป็นอย่างดีจึงจะสัมฤทธิ์ผล

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

1. จากผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง ที่พบว่าความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน และหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการหลังการทดลอง ($\bar{X} = 71.37$, S.D. = 3.75) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนทดลอง ($\bar{X} = 62.10$, S.D. = 7.16) ที่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเหตุผลสนับสนุน 3 ประเด็น กล่าวคือ

ประเด็นที่ 1 อาจเป็นเพราะก่อนนำรูปแบบไปใช้จริงในคณะวิชา และสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้มีการเตรียมพื้นที่วิจัย โดยร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการวิเคราะห์ปัญหาตามบริบท และแสวงหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน และมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยจัดฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงจากสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย ได้เกิดความตระหนัก ในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู ในการสร้างครูใหม่ ผู้สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยให้ความรู้ และฝึกกระบวนการจิตปัญญาศึกษาที่เน้นการเปลี่ยนแปลงระบบความคิด จากภายในของพี่เลี้ยงทางวิชาการแต่ละบุคคล ได้ทบทวนและเติมเต็มความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และฝึกกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตลอดจนถึงกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม และความเชื่อถือไว้วางใจ ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญร่วมกัน การดำเนินการลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Niemi (2014) ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการในระดับโรงเรียนรวมทั้งการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้วิจัยทั้งหมดระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการตกตะกอนความรู้ และความคิด และประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแต่ละแห่ง ซึ่งอาจมีธรรมชาติ และลักษณะเฉพาะขององค์กรที่แตกต่างกันไปบ้าง จากการเตรียมการก่อนนำรูปแบบไปใช้จริงดังที่กล่าวมา พบว่าเกิดผลดีในแง่ของความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ดังที่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง กล่าวว่า

“ที่ผ่านมากกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนมีช่องว่าง (gap) และมีความขัดแย้งระหว่างภาคตำรา และภาคประสบการณ์ เกิดเป็นความวิตกกังวลใจระหว่างกัน เมื่อมีการสร้างความคุ้นเคย ช่องว่างก็หายไป มีความรู้สึกดีต่อกัน แวดวงที่มองกันก็เปลี่ยนที่ดีขึ้น” อาจารย์นิเทศก์ท่านหนึ่ง

“ก่อนหน้านี้อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงรู้จักกันแบบผิวเผิน ห่างเหินกัน ขณะนี้ดีมากเพราะมีโอกาสได้รู้จักกัน รู้สึบดี อาจารย์นิเทศก็น่ารักมากเป็นมุมกลับเลย”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

ประเด็นที่ 2 อาจเป็นเพราะองค์ประกอบ และกระบวนการของรูปแบบได้พัฒนาขึ้นจากความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของบริบทพื้นที่วิจัย ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้อง โดยผ่านการรับรอง และประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะของการสนทนาอ้างอิงฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องทั้งในเชิงนโยบาย และเชิงการปฏิบัติ และมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้นำร่อง (Pilot study) ในสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่วิจัย และมีการปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง นอกจากนี้ ในระหว่างการใช้รูปแบบในแต่ละวงจร ทั้งผู้วิจัย และพี่เลี้ยงทางวิชาการ จะประชุมเสวนาเพื่อร่วมกันคิดวิเคราะห์และประเมินการใช้รูปแบบ และร่วมกันปรับปรุงรายละเอียดในบางประเด็นของรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนใช้รูปแบบในวงจรต่อไป ตลอดจนเป็นการทบทวนในแง่ของการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดภาวะผู้นำด้านหลักสูตร (Curriculum Leader) ในสถานศึกษาและคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (Wile ,2009 :10) วิธีการดำเนินการเช่นนี้ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่จะร่วมเสนอแนะ ร่วมวางแผน ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของรูปแบบ และการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามกระบวนการ ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ กล่าวว่า

“รูปแบบการนิเทศแบบเดิมมีระยะห่างมาก ขาดเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษา ร่วมกันที่ชัดเจน รูปแบบนี้ดีมากทำให้มีเจตคติต่อการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“แต่ก่อนเมื่ออาจารย์นิเทศก์มาโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงจะกังวล เมื่อได้พูดคุยกันบ่อยขึ้น ก็รู้สึกโล่งใจ ตอนนี้เมื่ออาจารย์นิเทศก์มาช่วยกันทำให้อุ่นใจ อยากให้มาบ่อยๆ”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“เมื่อได้ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจอะไรอะไรก็ออกมาดี มีความสุขในการไปโรงเรียน” อาจารย์นิเทศก์ท่านหนึ่ง

สิ่งที่กล่าวมาจึงแสดงให้เห็นพลังของการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกัน และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรสร้างให้มีความลึกและเข้มข้นต่อไปอันจะส่งผลต่อการพัฒนาครูใหม่ในอนาคต

สำหรับประเด็นที่เป็นจุดเปลี่ยนในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในระหว่างกระบวนการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยพบว่ามีผลสำคัญ เกิดจากการอภิปรายทางวิชาการร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในระยะที่ 3 ระยะปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentoring phase : P3) ซึ่งต้องทำการประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference) สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) วิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุมหลังการสังเกตการสอน(Post-conference) และสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา (Critical reflection) และวางแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป การอภิปรายทางวิชาการอย่างต่อเนื่องนี้เป็น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศาสตร์การสอน และการนำศาสตร์การสอนมาสู่การปฏิบัติซึ่งต่างฝ่ายต่างมีมุมมอง ทั้งเหมือนและแตกต่างกันไปบ้าง ในบางครั้งจะเกิดความขัดแย้งทางปัญญา (cognitive conflict) และเกิดการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา (Accommodation) จากความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (ทิตินา แคมมณี 2545) รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎี Social Constructivism ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของวิกอทสกี ที่เชื่อว่าบุคคลสร้างความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ในขณะที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองาน ในสภาวะสังคม (Social Context) ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญและขาดไม่ได้ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สร้างความรู้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเดิมให้ถูกต้อง หรือซับซ้อนกว้างขวาง(Bruning et al 1999 อ้างใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล 2552 : 210-211) ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ กล่าวว่า

“ การทำหน้าที่ร่วมกันบางครั้งก็ขัดแย้งกันบ้าง ต้องบริหารความขัดแย้งเป็นอย่างดี เพราะความเป็นกันเองที่มีต่อกัน ฟังกัน และพิจารณาตามหลักการความขัดแย้งก็คลี่คลาย”อาจารย์นิเทศก์ท่านหนึ่ง

“ ตอนนี้อยากคุยกัน รอว่าเมื่อไรอาจารย์นิเทศก์จะมา จะได้พูดคุยเรื่องการเรียนการสอนกัน และแอบจำความคิดไปทดลองใช้บ้าง ”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

นอกจากนี้แล้วกระบวนการ ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluating phase : P4) ทั้งอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ต้องเขียนแบบบันทึกสะท้อนผล (Critical Reflection) หลังปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในแต่ละวงจร การบันทึกลักษณะดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาทางหลักสูตรและการสอนซึ่งเป็นลักษณะอันพึงประสงค์ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tanner & Tanner , 1980) เป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในวงการฝึกหัดครูว่ามีประสิทธิภาพ เป็นการบันทึกสะท้อนผล (Reflective) อย่างอิสระทั้งในแง่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อมูล ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกที่มี นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการออกแบบการสอน และการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งด้วยตนเอง และในลักษณะที่มีผู้อื่นเทศก์ต่อไป (วัชรรา เล่าเรียนดี 2552 : 197-200) ในเรื่องนี้ พี่เลี้ยงทางวิชาการท่านหนึ่ง กล่าวว่า

“ เป็นนิมิตหมายอันดีที่แตกต่างไปจากเดิม ตอนนี้ต้องวางแผนการนิเทศ ต้องบันทึกผลการให้คำปรึกษานักศึกษา และบันทึกสะท้อนการพัฒนาตัวเอง เหมือนหมอตีที่ต้องบันทึกการรักษาคนไข้”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“ ดีใจที่ได้มีโอกาสเขียนแผน และเขียนบันทึกผล เรียนมานานแล้วได้ทำจริงเสียที”อาจารย์นิเทศก์ท่านหนึ่ง

และประเด็นที่ 3 อาจเป็นเพราะการใช้รูปแบบดังกล่าวนี้ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในแง่ขององค์ประกอบด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ขับเคลื่อนควบคู่กันไป ซึ่งประกอบด้วย การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และปัจจัยสนับสนุน ข้อค้นพบซึ่งเป็นข้อสังเกตที่สำคัญในประเด็นนี้คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบในพื้นที่วิจัย พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ในการนำรูปแบบไปใช้ และการเสวนาระหว่างการใช้

รูปแบบ ทุกครั้งจะมีผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วมทุกครั้ง บรรยากาศเช่นนี้เป็นบรรยากาศของความร่วมมือจากผู้บริหารนโยบาย จนถึงผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ผลที่เกิดขึ้นคือความเข้าใจตรงกัน เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดมุมมองในการพัฒนาวิชาชีพ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา และการอำนวยความสะดวก ดังที่ Barber อ้างถึงใน มนตรี แยมกสิกร (2558) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดการศึกษา คือความเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ของผู้อำนวยการ ที่ต้องเชี่ยวชาญการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี ผู้บริหารในลักษณะนี้จึงสามารถจัดเป็นผู้นำทางหลักสูตรและการสอนสู่ความสำเร็จ มิใช่ผู้นำตามสภาพเท่านั้น (Wiles ,2009 : 10)

จากการใช้รูปแบบในพื้นที่วิจัย พบว่า ผู้บริหารคณะวิชา สถานศึกษา ทั้งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ให้ความสนใจเข้าร่วมเสวนาระหว่างการใช้รูปแบบ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดขวัญและกำลังใจสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการ เกิดการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้กระบวนการดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับที่ Niemi (2014) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการพัฒนาการศึกษาไทยให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาที่คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน ทำงานร่วมกันและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. จากผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อน และหลังการทดลองที่พบว่าความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และจากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 36.81, S.D. = 3.31) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 28.84, S.D. = 4.54) ที่อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนความสามารถหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 66.94, S.D. = 8.70) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 50.81, S.D. = 9.38) ที่อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพโดยส่งผลถึงการยกระดับความสามารถด้านการจัดประสบการณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครูปฐมวัย/การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูประถมศึกษา ทั้งนี้ นอกจากเป็นผลของรูปแบบดังที่ได้กล่าวไว้ ยังอาจเป็นเพราะการร่วมมือกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการในการวิเคราะห์นักศึกษาในความดูแล และการวางแผนการนิเทศเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำทางวิชาการที่มีคุณภาพ ให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ตามศักยภาพของนักศึกษาแต่ละคน โดยไม่ต่ำไปกว่ามาตรฐานที่พี่เลี้ยงทางวิชาการยอมรับได้ ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ กล่าวว่า

“การพัฒนาให้นักศึกษาให้ไปได้ดีที่สุด พี่เลี้ยงต้องจับให้ถูกจุด หาจุดเด่นของเขาให้ได้ มองเขาอย่างที่เขาเป็นไม่ใช่แบบที่เราเป็น ”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เป็นการฝึกฝนทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา ได้คิด ได้ทบทวน เพื่อมีคำแนะนำที่ดีให้นักศึกษา”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

นอกจากประเด็นที่กล่าวมา การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตามกระบวนการ ความเชื่อถือไว้วางใจเกิดขึ้นจากการที่พี่เลี้ยงศึกษาและทำความเข้าใจนักศึกษา และประพฤติตนในฐานะกัลยาณมิตร ทำให้เกิดความอบอุ่นฉันท์มิตรในระหว่างกระบวนการ ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ กล่าวว่า

“ช่วงแรกที่พบกัน สังเกตเห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่เกร็งเมื่อต้องทำงานกับอาจารย์พี่เลี้ยง และแสดงความกังวลเมื่ออาจารย์นิเทศก์เข้ามาโรงเรียน หลังจากที่เขาทราบว่าเรามีความจริงใจ และตั้งใจที่จะช่วยให้เขาเกิดความสำเร็จในการสอน บรรยายภาคการทำงานร่วมกันก็ดีขึ้น เขาอยากให้เราดูการสอน และอยู่เป็นกำลังใจให้”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“พี่เลี้ยงทางวิชาการต้องนำเราสู่เขา เอาอายุวางไว้ก่อน ต้องปรับวิธีพูด วิธีคิด และการมีมุมมองเชิงบวกต่อนักศึกษา หลุดให้น้อยที่สุดเพราะมีคณคอยดูแบบอย่างจากพี่เลี้ยง ”อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“เพียงเปลี่ยนวิธีคิดชีวิตก็เปลี่ยน ทุกเรื่องต้องปรับลบให้เป็นบวก ใจของเราจะเย็นขึ้น และสามารถดูแลนักศึกษาด้วยความเข้าใจกัน ”อาจารย์นิเทศก์ท่านหนึ่ง

3. จากผลการประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ภาพรวมทุกด้านพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.35) ส่วนนักศึกษามีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.71) ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาวิชาชีพครูเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.25) ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.66) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) และนักศึกษาวิชาชีพครูเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.72) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการดังกล่าว ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษา ก็มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสำเร็จของทีมคือความสำเร็จของทุกคน เมื่อมีความสำเร็จ การพัฒนาตนเองและพัฒนางานก็จะดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามหลักจิตวิทยาการศึกษาในประเด็นกฎแห่งผลที่พึงพอใจตามทฤษฎีของธอร์นดิก (ทิสนาแซมมณี, 2552:51) ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ กล่าวว่า

“พี่เลี้ยงต้นต่อนอยากมาโรงเรียน อยากมาดูน้องสอนตามที่ได้คุยกันไว้” อาจารย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่ง

“การวางแผนเตรียมการ และซักซ้อมทำความเข้าใจร่วมกัน เหมือนการถ่ายทำภาพยนตร์ พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้กำกับ นักศึกษาเป็นคนแสดง แล้วนักแสดงก็แสดงออกมาได้ดีจนผิดคาด”อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงผู้มีทัศนะร่วมกัน

นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการให้คำแนะนำปรึกษา และการประเมินผลที่พี่เลี้ยงทางวิชาการดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้นักศึกษารู้สึกถึงความมีมาตรฐาน และความเป็นธรรม ต่างจากรูปแบบเดิมที่ต่างฝ่ายต่างเป็นผู้ประเมินผล และส่งคะแนนผลการประเมินยังภาควิชา / สาขาวิชา ส่งผล

ให้เกิดข้อจำกัดในการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเมื่อสิ้นสุดการฝึกเนื่องจากคะแนนแต่ละส่วนมีความแตกต่างกัน (สาขาวิชาการประถมศึกษา, 2557)

ตอนที่ 4 การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อพัฒนานักวิชาชีพครู

จากผลการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ ที่พบว่าคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ทั้งนี้ด้านผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านหลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านกระบวนการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) และด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบที่ผ่านการรับรองคุณภาพเบื้องต้น ได้ผ่านการใช้ทดลองนำร่อง และนำไปใช้จริงโดยนำผลการใช้รูปแบบแต่ละวงจรมาเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดัดยาศัยหลัการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้วิจัย อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และปรับปรุงในรายละเอียดโดยตลอด ทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ และเกิดผลของรูปแบบในเชิงประจักษ์ เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในแง่ของพัฒนาการของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เนื่องจากความร่วมมือกันในการสังเกตชั้นเรียนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based training) (ไมตรี อินทรประสิทธิ์ : 2558) และส่งผลต่อความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักวิชาชีพครู

จากผลการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ จำนวน 10 คน ซึ่งจำแนกเป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 คน และเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนานักวิชาชีพครู ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ ทำให้สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ที่ประกอบด้วยด้านภาพลักษณ์ (Appearance) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ กิจลักษณะ (Performance) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และศักยภาพ (Potential) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ด้านภาพลักษณ์ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพี่เลี้ยงทางวิชาการคือบุคคลที่มีความสำเร็จในวิชาชีพ หรือเป็นผู้ที่มีแนวทางในการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มีสถานภาพเป็นครูของครูการอยู่ในสถานภาพที่ได้รับการยกย่องเช่นนี้ ภาพลักษณ์ที่ดี ในแง่ของการมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี ร่วมกับบุคลิกภาพทางวิชาการที่ดี จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่ช่วยเสริมการปฏิบัติหน้าที่ และความเชื่อถือไว้วางใจให้เกิดขึ้น ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู และผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นการช่วยยกระดับวิชาชีพครู ให้บุคคลทั้งในวิชาชีพและต่างสาขาอาชีพเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อบุคลิกภาพของครูดีขึ้น ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ กล่าวว่า

“พี่เลี้ยงทางวิชาการต้องเป็นแบบอย่างของการดูแลส่งเสริมภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู ตั้งแต่ระยะเวลาที่นักศึกษาอยู่เรียนอยู่ เพราะเมื่อเขาออกไปทำงานในโลกของความเป็นจริง เขาอาจไม่เห็นแบบอย่างเช่นนี้เลย”อาจารย์นิเทศก์ต้นแบบท่านหนึ่ง

“การเป็นต้นแบบแก่นักศึกษาต้อง แสดงให้เห็นทั้งด้านวิชาการ ด้านพฤติกรรม การแสดงออกตามกาลเทศะ และธรรมเนียมปฏิบัติของโรงเรียน” อาจารย์พี่เลี้ยงต้นแบบท่านหนึ่ง

ด้านกิจลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ อาจเป็นเพราะพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีคุณภาพ ทั้งส่วนของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง จำเป็นต้องมีความชำนาญการใน 2 ประการ ประการแรก คือ การเป็นผู้ที่มีสมรรถนะความเป็นครูตามเกณฑ์คุรุสภาที่ประกอบด้วย ความเป็นครู ปรัชญา การศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (คุรุสภา, 2556) ประการที่สอง คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ศึกษาค้นคว้า ทดลองวิจัย และพัฒนา การศึกษา ความชำนาญดังกล่าวจะแสดงให้เห็นจากการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ กล่าวว่า

“ครูทุกคนเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการไม่ได้ ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ต้องได้รับการคัดเลือกจาก ผลงาน และจริยธรรมในวิชาชีพครูว่าคนนี้ดีเยี่ยมจริง” อาจารย์พี่เลี้ยงต้นแบบท่านหนึ่ง

ด้านศักยภาพของพี่เลี้ยงทางวิชาการ อาจเป็นเพราะผู้ที่พี่เลี้ยงทางวิชาการแต่ละคน จะมีทั้งคุณลักษณะร่วมของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งในด้านภาพลักษณ์ และกิจลักษณะ ดังที่กล่าวไว้ อย่างไรก็ตามพี่เลี้ยงทางวิชาการย่อมมีลักษณะเด่นเฉพาะ ที่แสดงให้เห็นทั้งกลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ นักศึกษาวิชาชีพครูเห็นในเชิงประจักษ์ เป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล ดังที่พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ กล่าวว่า

“พี่เลี้ยงทางวิชาการนอกจากเป็นผู้ปวารณาตัวในการทำหน้าที่แล้ว ยังต้องมีความสามารถขั้นสูงเพื่อให้นักศึกษาเห็นว่าทำได้ และทำจริง” อาจารย์พี่เลี้ยงต้นแบบท่านหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันผลิตครูควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกัน
2. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการพัฒนาครูพี่เลี้ยง และครูประจำการ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน
3. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรจัดฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสร้างครูดีและครูเก่งให้ได้ผล
4. สถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรสร้างการมีส่วนร่วมและความเชื่อถือไว้วางใจให้เกิดขึ้นในลักษณะของต่างฝ่ายต่างร่วมพัฒนาตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและนักเรียน
5. สถาบันผลิตครูควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์พี่เลี้ยงผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู ตลอดจนให้ได้รับค่าตอบแทน หรือสิทธิในการฝึกฝนอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการร่วมพัฒนาสู่วิทยฐานะ
6. สถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะวิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ อาจพิจารณาให้พี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งผ่านการฝึกอบรมแล้ว เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่ครูประจำการใหม่ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบไปใช้

1. การจัดการฝึกฝนอบรมผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ
2. ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการละลายพฤติกรรมและการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ก่อนการใช้รูปแบบ
3. ควรฝึกใช้เครื่องมือประกอบการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อให้เกิดความชำนาญในการนำไปใช้จริง
4. พี่เลี้ยงทางวิชาการควรร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแลทั้งในด้านชีวิตความเป็นอยู่ และวิชาการ เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ
5. ควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในการวางแผน สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาวิชาการ
6. ควรรักษาสัมพันธภาพ และความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดกระบวนการ
7. พี่เลี้ยงทางวิชาการควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานครู และประทับประคอง คลี่คลายปมปัญหาให้นักศึกษาประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

8. ควรจัดประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าทางการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารวิชาการทราบเป็นระบบ เพื่อได้รับมุมมองอันเป็นประโยชน์ หรือการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในสถาบันฝึกหัดครู และในโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ในวิชาชีพครู

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงในด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการทุกมิติ ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนักเรียน

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการในด้านศาสตร์การสอนใหม่ (New Pedagogy) และทักษะการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานวิชาชีพครูในลักษณะของทีมวิชาการเพื่อร่วมมือร่วมพลังกันในการพัฒนาสถานศึกษา

5. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถานศึกษาเพื่อเป็นคลังข้อมูลในการพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยง วิธีสอน เทคนิคและนวัตกรรมใหม่

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิดานันท์ มลิทอง. (2540). **เทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2545). **การออกแบบการสอน**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กนิษฐา เขาวัดนกุล. (2553). “การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์.” ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กীরติวิทย์ สุวรรณธรรมา. (2552). **รายงานวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนจิตสาธารณะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. ขอนแก่น: ม.ป.พ. (เอกสารอัดสำเนา).
- กนกภรณ์ ชูเชิด และสกรรจ์ พรหมศิริ. (2548). **การถอดบทเรียน วิถีวิทยาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับนักปฏิบัติภาคประชาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2554) **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี)** .กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กลุ่มข้อมูลและสารสนเทศ. (2557). **รายงานสภาพการจัดการศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (เขตตรวจราชการที่ 4) และกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (เขตตรวจราชการที่ 5) ปีการศึกษา 2556**. ราชบุรี: สำนักงานศึกษาธิการภาค 6.
- จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร. (2550). “การวิจัยและพัฒนาจิตตปัญญาศึกษาในอุดมศึกษาไทย.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ชลลดา ทองทวี และคณะ. (2551). **จิตตปัญญาพหุภาษา : การสำรวจและสังเคราะห์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูเกียรติ ลิสุวรรณ. (2531). **การให้ความรู้ความเข้าใจแบบมีส่วนร่วมในระดับตำบลในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533). **เทคโนโลยีการศึกษา : ทฤษฎีและการวิจัย**. กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์.
- ทิตนา แหมมณี. (2548). **รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศนา แคมมณี (2552) ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดปัญหา
ศึกษา ในจิตตปัญญาศึกษา: การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์. กรุงเทพฯ: โครงการ
ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนีนาฏ ณ สุนทร. (2545). **การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารคุณภาพสำหรับกิจการ
นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542. **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.

ณัฐพล วัชวิญญู. (2551). **มหาวิทยาลัยทางจิตวิญญาณร่วมสมัย พันธกิจของมหาวิทยาลัยแห่ง
การตื่นรู้ : นาโรปะ.** เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2551. เข้าถึงได้จาก
<http://www.midnightuniv.org/midnight2544/0009999943.html>.

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2014) **การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ
ของครูปฐมวัย.** OJED, Vol.9, No.1, , pp. 534-548

นันทิยา แสงสิน. (2553). **การพัฒนานวัตกรรมในการนิเทศนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1
กลุ่มภาษา.** เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นีออน พิณประดิษฐ์. (2545). **จริยธรรม: ทฤษฎีและการพัฒนา.** ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).

นรินทร์ สังข์รักษา. (2555). “การถอดบทเรียน: เทคนิควิธีการเรียนรู้บทเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน.”
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 9 (2): 18-33.

บุญชม ศรีสะอาด. (2537). **การพัฒนาการสอน.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.**
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ประเวศ วะสี. (2547). **ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
สานิกรักบ้านเกิด.

_____. (2550). **มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา.** กรุงเทพฯ:
ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2553). “การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทางศาสตร์การเรียนรู้
การสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาวิชาชีพ
ครู” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. (2558). **การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู.** เอกสารประกอบการ
บรรยายในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู EDUCA 2015 ณ. ศูนย์ประชุม
อิมแพค เมืองทองธานี

ประไพ ธรรมธัช และสำลี ทองจิ้ว. (2553). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ**

โดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลเลนสำหรับครูประถมศึกษา.

วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 2, 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 182-183.

ประวิต เอรารวรรณ์ (2558) .**โครงการพัฒนาระบบการผลิตครูโดยใช้โรงเรียนสุภาพะเป็นฐาน.**

เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการครุศึกษาสำหรับครูใน

อนาคต วันที่ 27 – 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.

ประเวศ วะสี. (2550). **มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับมูลนิธิสตรี้-สฤชต์วงศ์ (แผนพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ).

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนผล. (2557). **การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 6 (2)

: 284-296.

พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักศึกษาครู**

เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา

ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551).**สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่**

เปลี่ยนแปลง .กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิสนุ พองศรี (2542) **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษา**

อาชีพนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล

การศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาการเรียนรู้และแนวทาง**

การพัฒนาการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไมตรี อินทรประสิทธิ์. **ระบบการผลิตและพัฒนาครูที่สอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาทักษะ**

ความคิดขั้นสูงของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง

การเปลี่ยนแปลงการครุศึกษาสำหรับครูในอนาคต วันที่ 27 – 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.

รัตนา ดวงแก้ว. (2548). **คู่มือการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาชุมชน.** เข้าถึงเมื่อ

11 November 2012. เข้าถึงได้จาก from <http://222.banprak-nfe-com>.

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน .**

กรุงเทพฯ :ราชบัณฑิตยสถาน.

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ฝ่ายมัธยม (2555).**รายงานการฝึกอบรม**

ด้านครูพี่เลี้ยง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช**. พิมพ์ครั้งที่ 10. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา**. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรภาคย์ ไมตรีพันธ์. (2550). **บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น อาจารย์นิเทศก์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานีที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. ปัตตานี: ฝ่ายพัฒนา นักศึกษาและวัฒนธรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557) **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย**. วารสาร หาดใหญ่วิชาการ 12(2) ก.ค.- ธ.ค.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). ในกลุ่มจิตวิวัฒน์ (บรรณาธิการ) **จิตผลิบาน: อ่อนโยนต่อชีวิต อ่อนน้อมต่อ ธรรมชาติการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). **เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาดั่งเส้นทางแสวงหาทางวิญญาณ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับสวนเงินมีมา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). **การโค้ชเพื่อการรู้คิด**. กรุงเทพฯ: จริยสนิทวงศ์การพิมพ์.
- วิภาวรรณ เอกวรรณง. (2553). **การพัฒนารูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 5**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2550). **คู่มือกระบวนการ ศาสตร์และศิลป์แห่งการหันหน้าเข้าหากัน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. (เอกสารอัดสำเนา).
- วีณา อ่องแสงคุณ (2549) **การพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลสำหรับสถานศึกษา คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). **ชุมชน การเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์. ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.1 (มีนาคม 2557) : 1 – 2.**
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2551) **โครงการวิจัยพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรม กระบวนการตามแนวจิตตปัญญาศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.

- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงัด อุทรานันท์. (2532). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สุจินดา ม่วงมี. (2548). **บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศตามการรับรู้ของนิสิตฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์**. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชีวา วิชัยกุล. (2542). **ผลการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช (2547) **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณี ทองคำ (2549) **ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสรี ชัดเข้ม (2539) **การเปรียบเทียบผลการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันแบบไม่สม่ำเสมอของข้อสอบระหว่างวิธีแมนเทิล-แฮนส์เซล แบบปกติ กับ วิธีแมนเทิล-แฮนส์เซลแบบแบ่งกลุ่มความสามารถของผู้สอบและความยากของข้อสอบ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ นพวัฏ. (2553). **ครูยุคใหม่**. มติชน ฉบับวันที่ 28 ธันวาคม 2553 (กรอบบ่าย)
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2549). **บทบาทของสถาบันการศึกษาต่อการพัฒนาจิตใจ**. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ: บพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคูทั้งโรงเรียน : ประสพการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: เพลีสตูดิโอ
- _____. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียน
การสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2550) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) คู่มือประเมินสมรรถนะครู
(ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อัสสัสนา).
สามารถ ศรีจำนง. (2528). เอกสารเรื่องกรวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. เชียงใหม่:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิรัฐ ประพุทธนิตสาร. (2552). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนวปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 4. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- สินธุ์ สโรบล. (2554). วิธีวิทยาวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชน. เชียงใหม่: วนิดา
การพิมพ์.
- สุพรรณิ ขาญประเสริฐ. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาครูที่เลี้ยงตามหลักการเรียนรู้เป็นทีม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 9 (2): 84-85.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2531). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรศรี งามวิทย์พงศ์. (2549). กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทย และการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชน
ถึงยุคพัฒนาความทันสมัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). Model – โมเดล.วารสารวิชาการ. 3 (มีนาคม 2541) : 22-25.

ภาษาอังกฤษ

- Anderson, E.M., and Shannon, A. L. (1988). "Toward a Conceptualizing of
Mentoring." *Journal of Teacher Education*. 39, 1 (January 1988): 38-42.
- Banathy, B. H. (1968). *Instructional Systems*. California: Fearon Publishers.
- Bush. (2006). *Transformative Learning: Theory to Practice*. P. Cranton (ed.).
New Directions for Adult
- Chris, C. and Parcell, G. (2001). *Learning to Fly*. UK. Capstone Publishing
Limited.
- Correia, M.P., and McHenry, J.M. (2002). *The Mentor's Handbook*. Christopher-
Gorden Publishing, Inc.
- Dick, W., L. C. and James O. C. (2005). *The Systematic Design of
Instruction*. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Florida Department of Education (2014). **Elementary Education Competencies**. USA. : University of Florida.
- Glickman, C.D., Stephen P. G. and Jovita M. Ross-Gordon. (2010). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 8th ed. Boston, M.A.: Allyn and Bacon.
- Gutex, G.L. (1988) **Education and Schooling in America**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hart, T. (2004). "Opening the Contemplative Mind in the Classroom." **Journal of Transformative Education**. 2 (1), 28-46.
- Hilda, B.and Vicky,M. (1995). "The Roles of The Cooperating Teacher and University Supervision in Learning to Teach." **Teaching and Teacher Education**. Vol. 11, Issue 5, September 1995: 501-508.
- Hord, S. (1977).**Professional learning communities: what are they important and why are they important? Issues about change**, 6(1), 1-8. Report CHA-35. Austin, TX:SEDL. Retrieved on April 7, 2009, from<http://www.sedl.org/pubs/catalog/items/cha35.html>
- Hsu, C. (2005). **America's Best Colleges: To learn in the moment**. U.S. News & World Report.
- Joyce, B. and Marsha ,W. and Emily, C. (2009). **Models of Teaching**. 8th ed. New York: Pearson.
- Jian, W. and Sandra, J. O. **Mentored Learning to Teach According to Standards-Based Reform : A Critical Review**. Educational Research. 1, 72 (January 2002): 481-546.
- Kathy E. K. and Lynn A. I. "Mentoring Alternatives : The Role of Peer Relationships in Career Development." **Academy of Management Journal**. 28, 1 (March 1985): 110-132.
- Kevin, K. (2013). **Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model**. accessed August 2, 2013. available from : http://www.transformativedesigns.com/id_systems.html.
- Kip ,T. "Mentors By Choice, Not Design: Help-Seeking by Beginning Teachers, University of Houston." **Journal of Teacher Education**. 4, 3 (May 1992): 214-221.
- Lewis, H. R. (2006). **Excellence Without A Soul: How a Great University Forgot Education**. Public Affairs
- Marlene, P. C. and McHenry, M. J. (2002). **The Mentor's Handbook: Practical Suggestions for Collaborative Reflection and Analysis**. Norwood: Christopher- Gordon Publishers.

- Mathews, L, Holt, C, and Arrambide, A.(2014).**Factors Influencing the Establishment and Sustainability of Professional Learning Communities: the Teacher's Perspective**. International Journal of Business and Social Science.5 (11October 2014) :23 – 29.
- Massari, P. (2012) **Superstar teachers** [Online].Assessed 10 January 2014. Avilable from <http://news.harvard.edu/gazette/story/2012/02/superstar-teachers/>. National association for the education of young children (2012) **Handbook of Early Childhood Teacher Education**. USA. : Taylor & Francis.
- Mikkelsen, B. (1995) **Methods for Development Work and Research: A New Guide for Practitioners**. New Delhi: Sagepublication.
- Niemi, H.(2015) Enhancement-led Evaluation of Quality Teacher Education in Thailand. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการครูศึกษา สำหรับครูในอนาคต วันที่ 27 – 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- Osman, K., Abdul Hamid, S.H., and Hassau A. (2009). **Standard Setting : Inserting Domain of the21th Century Thinking Skills into the Existing Science Curriculum in Malaysia**. Social and Behavioral Sciences 1, 1 .
- Partnership for 21st Century Skills. (2013). **21st Century Skills**. accessed August 30, 2013. available from: <http://p21.org/>
- Pask, R. and Joy, B. (2007). **Mentoring-Coaching : A Handbook for Education Professionals**. Open University Press McGraw-Hill Education. England: Berkshire.
- Raj, C., John N. F., and Jonah E. R. (2011) The Long-Term Impacts of Teachers: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood. USA. : National Bureau of Economi .
- Roeser, R.W. and Peck, S.C. (2009). “An Education in Awareness: Self, Motivation, and Self-Regulated Learning in Contemplative Perspective.” **Educational Psychologist**. 44 (2): 119-136.
- Cruz, R. **Different Leadership Style Definitions**. accessed August 30, 2013. available from: http://www.essortment.com/lifestyle/differentleader_sksu.htm
- Rolfe, A. **Mentoring Works**. accessed August 30, 2013. available from http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html.
- Searles, J.E. (1967). **A System for Instruction**. Scranton: International Textbook

- Somers, P. C., Lara, L. (2012). **Benefitting the Mentor in Student Development, Self-esteem, and Identity Formation**. accessed September 11, 2015. available from <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=f480705c-5428-40d488e005482348bc%40sessionmgr4004&hid=4102%bdata=JnNpdGu9ZwRzIWxpdmU%3#db=edsoai&AN=Edsoai.847285791>
- Stewart, V. (2012). **A World-class Education: Learning from International Models of Excellence and Innovation**. United State of America: ASCD.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006) **Professional learning communities: A review of the literature**. *Journal of Educational Change*, 7 (4), 221-258.
- Summayao, B.R. (2542). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)**. เชียงใหม่: สาขาวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Sweeny, B.W. (2008). **Leading the Teacher Induction and Mentoring Program**. 2nd ed. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Terry M. W. and others. "Teacher Mentoring : An Analysis of Roles, Activities, and Conditions." *Journal of Teacher Education*. Vol. 43, 3 (May 1992): 205-213.
- Thomas H. L. (2011). "Features and Strategies of Supervisor Professional Community as a Means of Improving the Supervision of Preservice Teacher." *Teaching and Teacher Education*. Vol. 27. Issue 5 (July 2011): 930-941.
- Tonya, C. and Carol. **The Effects of Mentoring Relationships on Preservice Teachers' Attitudes Toward Academically Diverse Students**. *Gifted Child Quarterly*. 1, 43 (April 1999): 56-62.
- Trilling, B. and Charles, F. (2009). **21st Century Skills : Learning for Life in our Times**. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- UNESCO. (1996). **Learning: The Treasure Within**. UNESCO Publishing.
- Wong,V.K.(1971) **Critical Phenomena and Phase Transitions** . H.E. Stanley : Oxford.
- Whyte, W.F. (1991). **Participatory Action Research**. London: Sage Publications.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณารูปแบบและเอกสารประกอบรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์
และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์ | ข้าราชการเกษียณคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร และอาจารย์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย | รองอธิการบดี (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์ | คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด | ข้าราชการเกษียณคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา | คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐดาว พิศาลพงศ์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบุรณ์ | หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 9. อาจารย์ ดร. สรัญญา จันทชูสกุล | ประธานสาขาวิชาการประถมศึกษา ภาควิชา
หลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 10. อาจารย์ ดร.ชำนาญ ทัดมาลี | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดดอนหวาย
จังหวัดนครปฐม |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

.....

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์วิไล พิพัฒน์มงคลพร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยาม แกมขุนทด | คณะครุศาสตร์ อดุสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 3. อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. อาจารย์ ดร.วิภาฤดี วิภาวิน | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 5. อาจารย์ ดร.มณฑาญจน์ ทองใย | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม |



แบบวิเคราะห์เอกสาร เนื้อหา และตำราที่เกี่ยวข้อง

- ## 1. ชนิดของเอกสาร

☐ ตำรา

☐ หนังสือ

□ งานวิจัย

☐ บทความ

☐ รายงาน/เอกสารหน่วยงาน/คู่มือ

☐ อื่นๆ ระบุ.....

2. ชื่อผู้แต่ง

1. ชื่อเอกสาร.....

2. สถานที่พิมพ์

3. ปีที่พิมพ์.....

4. เลขหน้า

5. สารสำคัญของเอกสาร.....

This image shows a full page of a document template designed for handwritten notes or answers. It features approximately 28 horizontal ruling lines spaced evenly down the page. The lines are thin and light gray, providing a guide for writing without being distracting. There is no margin, header, or footer present on the page.



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาพการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (สำหรับสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง)

ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล (ตำแหน่งทางวิชาการ).....
 เพศ.....อายุ.....ปี
 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 การทำงาน ☐ มหาวิทยาลัย.....สาขาวิชา.....
☐ โรงเรียน.....ระดับชั้น.....
 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....ปี

ประเด็นสัมภาษณ์

1. ขอบข่ายหน้าที่การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของท่านเป็นอย่างไร
2. ความคาดหวังของท่านที่มีต่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นอย่างไร
3. ผลการดำเนินงาน ปัญหา และ/หรือ อุปสรรคด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
4. วิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง
5. การพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
 - 5.1 ระดับหน่วยงาน
 - 5.2 การพัฒนาตนเอง
6. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีสมรรถนะเป็นอย่างไร
7. อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยง ที่ประสบความสำเร็จควรมีศักยภาพเป็นอย่างไรบ้าง
8. ท่านคิดว่าในสถาบันการฝึกหัดครูนี้ มีเอกลักษณ์เฉพาะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือไม่ เป็นอย่างไร
9. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ



แบบสัมภาษณ์
เรื่อง สภาพการณ์ในการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor)
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
(สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา)

ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล (ตำแหน่งทางวิชาการ).....
 เพศ.....อายุ.....ปี
 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 การทำงาน ☐ มหาวิทยาลัย.....ตำแหน่งการบริหาร.....
☐ โรงเรียน.....ตำแหน่งการบริหาร.....
 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
 ได้แก่.....จำนวน.....ปี

ประเด็นสัมภาษณ์

1. ลักษณะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร
 2. ความคาดหวังของท่านที่มีต่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์และ
อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นอย่างไร
 3. ผลการดำเนินงาน ปัญหา และ/หรือ อุปสรรคด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
ที่ผ่านมาของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นอย่างไร
 4. นโยบายการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์
และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
 5. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีสมรรถนะเป็นอย่างไร
 6. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ที่ประสบความสำเร็จควรมีศักยภาพเป็นอย่างไร
- บ้าง
7. ท่านคิดว่าในสถาบันการฝึกหัดครูของท่าน มีเอกลักษณ์เฉพาะในการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูหรือไม่ เป็นอย่างไร
 8. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ



แบบสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Intensive Interview)

ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี
 สาขาวิชา.....
 มหาวิทยาลัย.....

ประเด็นสัมภาษณ์

1. ความคาดหวังของท่านที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นอย่างไร
2. ผลการดำเนินงาน ปัญหา และ/หรือ อุปสรรค ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
3. สิ่งที่นักศึกษาได้รับการพัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผ่านมาเป็น
 อย่างไร
4. จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผ่านมา ท่านคิดว่าลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ
 ของนักศึกษาสถาบันของท่านในการประกอบวิชาชีพครูเป็นอย่างไร
5. อาจารย์นิเทศก์ ควรมีศักยภาพเป็นอย่างไร
6. อาจารย์พี่เลี้ยง ควรมีศักยภาพเป็นอย่างไร
7. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ



**แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง
เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ พัฒนาขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในเชิงคุณภาพ มุ่งสอบถามความคิดเห็นของท่าน ในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความจำเป็นควรได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความจำเป็นควรได้รับการพัฒนาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความจำเป็นควรได้รับการพัฒนาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความจำเป็นควรได้รับการพัฒนาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความจำเป็นควรได้รับการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่ต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบประเมินเป็นใคร จึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน ทั้งนี้โปรดพิจารณา และตัดสินใจตามการรับรู้ของท่าน และตามความเป็นจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สถาบันกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู					
2.	สถาบันกำหนดนโยบายการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างเป็นรูปธรรม					
3.	ผู้บริหารควบคุมดูแลและประเมินผลการจัดฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง					
4.	คณะวิชา และสถานศึกษาวางแผนทางการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูพัฒนาร่วมกัน					
5.	การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์/ อาจารย์พี่เลี้ยง					
6.	การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง					
7.	การประชุม/สัมมนาอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง					
8.	การจัดการความรู้เรื่องการนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ					
9.	การจัดโครงการหรือกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพี่เลี้ยง ทางวิชาการ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ด้านการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ สถาบันกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก/การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ พี่เลี้ยงทางวิชาการ					
11.	สถาบันแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการอย่างเป็นทางการ					
12.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนตามเกณฑ์ของ คุรุสภา (ไม่น้อยกว่า 3 ปี)					
13.	พี่เลี้ยงทางวิชาการมีประสบการณ์การสอนในรายวิชา และ มีผลงานเชิงประจักษ์เพียงพอ					
14.	ด้านบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เป็นผู้ที่พิจารณาตัว และยอมรับภาระหน้าที่ในการพัฒนาครูใหม่ สู่วิชาชีพครู					
15.	เป็นแบบอย่างทางวิชาการ และทุกด้านเกี่ยวกับงานครู					
16.	เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ และมีบุคลิกภาพ ความเป็นครู					
17.	ดูแลทั้งวิชาการควบคู่กับชีวิตความเป็นอยู่ของนักศึกษา					
18.	ดูแลด้านสวัสดิการของนักศึกษาที่พึงได้รับ					
19.	มอบหมายภาระงานแก่นักศึกษาภายในขอบเขตที่กำหนด					
20.	เป็นกัลยาณมิตร และเสริมแรง เสริมกำลังใจ					
21.	ไม่สร้างความกดดันแก่นักศึกษาในความดูแล					
22.	อุทิศเวลาในการทำหน้าที่					
23.	ด้านความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพครู ในระดับที่รับผิดชอบ					
24.	มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและเทคนิค ที่เกี่ยวข้อง					
25.	สามารถนำศาสตร์การสอนมาสู่การปฏิบัติจริง					
26.	มีความสามารถด้านการบูรณาการการเรียนรู้					
27.	มีมนุษยสัมพันธ์ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ เข้าใจ					
28.	มีการวางตนที่ดี การรู้เหมาะสมรู้ควรตามกาลเทศะและบุคคล					
29.	มีทักษะการอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และมารยาทสังคม					
30.	มีทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
31.	มีความปรารถนาดี และเป็นกัลยาณมิตร					
32.	สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน					
33.	รู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
34.	เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ					
35.	การศึกษานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นรายบุคคล					
36.	การชี้แนะแนวทางการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้นักศึกษาเห็นภาพโดยตลอด					
37.	การออกแบบ และวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำอย่าง เป็นระบบ					
38.	การประชุมปรึกษาก่อนสังเกตการณ์เรียนการสอน					
39.	การสังเกตการณ์เรียนการสอนของนักศึกษาครบตามระยะเวลา ที่กำหนด					
40.	การประชุมปรึกษาหลังสังเกตการณ์เรียนการสอน เพื่อให้ข้อมูล ย้อนกลับ					
41.	การบันทึกผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ สำหรับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง					
42.	การทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล					
43.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง อาจารย์นิเทศก์/อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อได้มุมมองในมิติที่แตกต่างกัน					
44.	จัดอาจารย์นิเทศก์ที่ประสบการณ์สูงคู่กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า ในลักษณะเป็นคู่นิเทศ					
45.	การบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา (Critical Reflection)					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



ประเด็นการประชุมสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)
รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

คำชี้แจง

การประชุมสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาฉันทามติ ที่มีต่อความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.
 7.
 8.
 9.
 10.
- ผู้ดำเนินรายการ
- ผู้จัดบันทึก

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ 1

- 1.1 หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
- 1.2 สิ่งที่ดีควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2

2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 3

3.1 กระบวนการของรูปแบบ (4Ps) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

3.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 4

4.1 เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

4.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 5

5.1 ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

5.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 6

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบในภาพรวม

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และประเมินคุณภาพ
ของ (ร่าง) รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู)**

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู ขอให้ท่านให้ความ
กรุณาประเมินคุณภาพของรูปแบบ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้

5 หมายถึง องค์กรประกอบและรายละเอียดขององค์กรประกอบ มีความเหมาะสม เป็นไปได้
และมีคุณภาพระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์กรประกอบและรายละเอียดขององค์กรประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้
และมีคุณภาพระดับมาก

3 หมายถึง องค์กรประกอบและรายละเอียดขององค์กรประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้
และมีคุณภาพระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์กรประกอบและรายละเอียดขององค์กรประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้
และมีคุณภาพระดับน้อย

1 หมายถึง องค์กรประกอบและรายละเอียดขององค์กรประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้
และมีคุณภาพระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ และ คุณภาพของรูปแบบ				
		5	4	3	2	1
1.	หลักการของรูปแบบ					
2.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
3.	กระบวนการของรูปแบบ					
4.	เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้					
5.	ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ					
6.	ความเหมาะสม เป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบใน ภาพรวม					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน



ประเด็นสนทนากลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ
เรื่อง (ร่าง) รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา
ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และใช้รูปแบบในพื้นที่ ขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนการนำไปปฏิบัติจริงในคณะวิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ส่วนที่ 1 ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.

ผู้ดำเนินรายการ

ผู้จัดบันทึก

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นที่ 1

1.1 หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

1.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น

อย่างไร

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2

2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 3

3.1 กระบวนการของรูปแบบ (4Ps) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

3.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 4

4.1 เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

4.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร

ประเด็นที่ 5

5.1 ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

5.2 สิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง คืออะไรบ้าง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงเป็น
อย่างไร



**แบบบันทึกสะท้อนผล (Critical Reflection) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และ
อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

คำชี้แจง:

1. การบันทึกนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และ
อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
จึงขอให้ท่าน *เขียนบันทึกอย่างอิสระ* ตามความเป็นจริง
2. โปรดทบทวนพฤติกรรมการณ์เทศของท่าน และบันทึกผลการเรียนรู้สู่การ
เปลี่ยนแปลงความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบแต่ละครั้ง

สถานภาพของผู้บันทึก

- ☐ อาจารย์นิเทศก์ มหาวิทยาลัย (ระบุ)
- ☐ อาจารย์พี่เลี้ยง โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ระบุ)

บันทึกครั้งที่ 1

ความรู้ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

ความรู้ความสามารถในการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

เจตคติที่ดีในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

.....

บันทึกครั้งที่ 2

ความรู้ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ความรู้ความสามารถในการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้

เจตคติที่ดีในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ

การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

บันทึกครั้งที่ 3

ความรู้ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ความรู้ความสามารถในการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้

เจตคติที่ดีในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ

การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ



แบบประเมิน

ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ชื่อ-สกุล นักศึกษา.....รหัส..... นิเทศครั้งที่

ชื่อ-สกุล อาจารย์นิเทศก์ชื่อ-สกุล อาจารย์พี่เลี้ยง.....

โรงเรียน.....รายวิชา/กิจกรรม.....

ชั้น.....หน่วยการเรียนรู้.....เรื่อง.....

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้ประเมินความสามารถในระหว่างและหลังการสังเกตการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูแต่ละครั้ง ซึ่งอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นผู้ประเมินร่วมกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้ง ออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์					
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม					
3.	กำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน					
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก					
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม					
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม					
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วน และเหมาะสม					
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
9.	ด้านการจัดการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอเนื้อหา สาระต่าง ๆ					
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์					
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้					
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธีเชิงบวก					
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม					
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัดการเรียน การสอนได้เหมาะสม					
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์					
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอริยาบถ เหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา					
รวม						
		คะแนน				

บันทึกเพิ่มเติม

จุดเด่นของนักศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....

สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....



**แบบประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินตนเอง (Self Assessment) ของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในฐานะพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะระดับน้อยที่สุด

2. แบบประเมินนี้ใช้ประเมิน ก่อน ระหว่าง และหลังใช้รูปแบบ

3. แบบประเมินนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด และไม่ประสงค์จะทราบว่าผู้ตอบเป็นใคร จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน ทั้งนี้โปรดอ่านพิจารณาและตัดสินใจตอบตามความเป็นจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือตามระดับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
1.	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการนิเทศ (เช่น ทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัย และข้อมูลพื้นฐานตามสภาพจริง)					
2.	การออกแบบและวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ					
3.	การให้คำแนะนำปรึกษาก่อนการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้					
4.	การปฏิบัติกรนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
5.	การให้คำแนะนำปรึกษาหลังการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้					
6.	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาวิชาชีพครู)					
7.	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อการพัฒนา					
8.	ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้นิเทศก์					
9.	มนุษยสัมพันธ์ของผู้นิเทศก์					
10.	การสื่อสารของผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ ทั้งการพูด และการเขียน					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
11.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการนิเทศ					
12.	การนำรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการนิเทศมาสู่ การปฏิบัติ					
13.	การเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้รับการนิเทศ					
14.	การบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคล					
15.	การสร้าง ความเชื่อใจไว้วางใจ (trust)					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



แบบประเมินตนเอง

ด้านความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....รหัส.....รับการนิเทศครั้งที่.....
 ชื่อ-สกุล อาจารย์นิเทศก์.....ชื่อ-สกุล อาจารย์พี่เลี้ยง.....
 โรงเรียน.....รายวิชา/กิจกรรม.....
 ชั้น.....หน่วยการเรียนรู้.....เรื่อง.....

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้ประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนรับการแนะนำปรึกษาจากพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง นักศึกษาวิชาชีพครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ กำหนดเรื่องที่น่าสนใจและระบุมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้ง ออกแบบจุดประสงค์ได้ตามหลักเกณฑ์					
2.	กำหนดสาระสำคัญ คัดเลือก และจัดระบบการเสนอเนื้อหาได้เหมาะสม					
3.	กำหนดยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน					
4.	กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ และเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก					
5.	กำหนดสื่อและ/หรือแหล่งเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม					
6.	กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน และเหมาะสม					
7.	เครื่องมือประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนครบถ้วน และเหมาะสม					
8.	แผนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกัน และเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
9.	ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้					
	ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอเนื้อหา					
	สาระต่าง ๆ					
10.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และ					
	คุณลักษณะอันพึงประสงค์.....					
11.	ความสามารถในการเสริมแรงเสริมกำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้					
12.	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้เทคนิควิธีเชิงบวก					
13.	ความสามารถใช้สื่อการเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)					
	ได้อย่างถูกโอกาส คุ่มค่า ในตำแหน่งและวิธีการที่เหมาะสม					
14.	ความสามารถในการบริหารเวลาดำเนินกระบวนการจัดการเรียน					
	การสอนได้เหมาะสม					
15.	ความเชื่อมั่นในตนเอง และการควบคุมอารมณ์					
16.	บุคลิกภาพการแต่งกาย การสนทนา และการเคลื่อนไหวอิริยาบถ					
	เหมาะสมกับความเป็นครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา					
	รวม					
		คะแนน				

บันทึกเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาชีพครู
ที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา
ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้
 - 5 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจมากที่สุด
 - 4 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจมาก
 - 3 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจปานกลาง
 - 2 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจน้อย
 - 1 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่ประสงค์จะทราบว่าคุณตอบเป็นใคร จึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน ทั้งนี้โปรดพิจารณา และตัดสินใจตอบตามความเป็นจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ตามระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน วิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู					
2.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้สมรรถนะของครู ปฐมวัย/ประถมศึกษา					
3.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การเรียน การสอน					
4.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการคิด และ การปฏิบัติการเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู โดยใคร่ครวญ ไตร่ตรอง					
5.	นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการดูแลเป็น ที่ปรึกษาแนะนำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ					
6.	ด้านการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์ นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิด ความเชื่อถือว่าไว้วางใจกัน					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
7.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่าง เป็นระบบและ ต่อเนื่อง					
8.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาร่วมกัน					
9.	ด้านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการ ศึกษา และ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบช่วยให้ การปฏิบัติงานของนักศึกษามีคุณภาพ					
10.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการพัฒนาการ คิดและตัดสินใจทางวิชาการและทางวิชาชีพ					
11.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ ความรู้สู่การปฏิบัติงานของนักศึกษา					
12.	บรรยากาศตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการใช้ รูปแบบเป็นบรรยากาศเชิงบวก					
13.	ระยะเวลาของการปฏิบัติตามกระบวนการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบมีความ เหมาะสม					
14.	ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครู					
15.	นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถฝึกปฏิบัติงานได้ อย่างมีคุณภาพ					
16.	นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู และเกิดเจตคติที่ดีต่อ การเป็นครูในอนาคต					
17.	นักเรียนในความดูแลของนักศึกษาเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ไปในแนวทาง ที่ดีขึ้น					
18.	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบในภาพรวม					

ข้อเสนอแนะ.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



**แบบสอบถามความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ
ที่มีต่อการใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา
ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้
 - 5 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจมากที่สุด
 - 4 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจมาก
 - 3 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจปานกลาง
 - 2 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจน้อย
 - 1 หมายถึง พี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่ประสงค์จะทราบว่าคุณตอบเป็นใคร จึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน ทั้งนี้โปรดพิจารณา และตัดสินใจตอบตามความเป็นจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ตามระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้มาตรฐาน วิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู					
2.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้สมรรถนะ ของครูปฐมวัย/ประถมศึกษา					
3.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้ศาสตร์การ เรียนการสอน					
4.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการ คิดและการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงโดย ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง					
5.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดการเรียนรู้กระบวนการ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู					
6.	ด้านการมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์ นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้เกิดความ เชื่อถือไว้วางใจกัน					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
7.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่าง เป็นระบบและ ต่อเนื่อง					
8.	การมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาร่วมกัน					
9.	ด้านกระบวนการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการ การนำประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการ ศึกษา และ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบช่วยให้ การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมี คุณภาพ.....					
10.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการพัฒนาการ คิดและตัดสินใจทางวิชาการและทางวิชาชีพ					
11.	กระบวนการตามรูปแบบเอื้อต่อการประยุกต์ ความรู้สู่การปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ					
12.	บรรยากาศตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการใช้ รูปแบบเป็นบรรยากาศเชิงบวก					
13.	ระยะเวลาของการปฏิบัติกระบวนการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบมีความ เหมาะสม					
14.	ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ พี่เลี้ยงทางวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครูสูงขึ้น					
15.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดกระบวนการพัฒนา ตนเอง และเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง					
16.	นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีคุณภาพ					
17.	พี่เลี้ยงทางวิชาการเกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่มีคุณค่าทั้งต่อวิชาชีพครู และต่อตนเอง					
18.	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบในภาพรวม					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

แผนการนิเทศการจัดประสบการณ์/การจัดการเรียนรู้

ครั้งที่

เพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในด้าน เรื่อง.....

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....รหัส.....โรงเรียน.....

ชื่อ-สกุลอาจารย์นิเทศก์ชื่อ-สกุล อาจารย์พี่เลี้ยง.....

รายวิชา/กิจกรรม.....ชั้น.....

หน่วยการเรียนรู้.....เรื่อง.....

สาระสำคัญของการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ความรู้ของนักศึกษา

.....

.....

.....

ทักษะของนักศึกษา

.....

.....

.....

เจตคติ/คุณลักษณะของนักศึกษา

.....

.....

.....

กระบวนการ/กิจกรรมการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สื่อ และ/หรือ แหล่งเรียนรู้

.....

.....

.....

เครื่องมือการนิเทศ

.....

.....

.....

การประเมินผลการนิเทศนักศึกษาวิชาชีพครู

.....

.....

.....

ผู้นิเทศ

.....

.....

.....

ผู้เรียน

.....

.....

.....

ประเด็นการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor)
หลังใช้รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

สถานที่	วันที่	เวลา
---------	--------	------

คำชี้แจง

1. พี่เลี้ยงทางวิชาการในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการใช้ และพัฒนารูปแบบ ร่วมประชุมเสวนาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ที่สุด
2. โปรดเน้นการพิจารณาองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
หลักการของรูปแบบ 1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ที่มีศักยภาพในวิชาชีพครู และการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู (Mentee) เป็นกระบวนการสำคัญ ที่ต้องอาศัยความรู้ในศาสตร์การสอน และประสบการณ์การสอนเฉพาะ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. การพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการบนฐานของการมีส่วนร่วม ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเป็นกัลยาณมิตร ผ่านกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง 3. การมีส่วนร่วมของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการทำให้เกิดการสร้างเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	(ถ้ามี)

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูปฐมวัยและประถมศึกษา	(ถ้ามี)
กระบวนการของรูปแบบ (4Ps Model) ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase : P1) 1.1 การฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยให้ความรู้และฝึกปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ (1) มาตรฐานวิชาชีพครูและศาสตร์การเรียนการสอน (2) สมรรถนะของการเป็นครูระดับปฐมวัย และประถมศึกษา (3) จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง 1.2 การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ (1) บทบาทและความสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการตระหนักถึงบทบาทต่อการพัฒนาวิชาชีพครู) (2) รูปแบบเชิงระบบของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (4Ps Model)	

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P2) 2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) และนักศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม 2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) ร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศ ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentoring phase : P3) 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference) พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) และนักศึกษาวิชาชีพครูจะประชุมปรึกษาตกลงและทำความเข้าใจร่วมกันในประเด็นของ (1) ขั้นตอนการดูแลและสังเกตการสอน (2) ประเด็นที่นักศึกษาต้องการปรับปรุงและพัฒนา (3) ประเด็นที่สังเกตการสอน และเครื่องมือที่ใช้สังเกตการสอนของพี่เลี้ยงทางวิชาการ 3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation and Data Gathering) พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) ร่วมกันสังเกตการสอนตามแผนการนิเทศที่วางไว้	

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Collaborative Reflection and Analysis Practices) พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) ร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา จากข้อมูลที่สังเกตเห็น จากนั้นนำผลที่ต่างฝ่ายต่างวิเคราะห์มาให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน และนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนมาประชุมพิจารณาร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ 3.4การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-conference) พี่เลี้ยงทางวิชาการ (อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง) ร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ผลการสอนมาให้เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา โดยให้นักศึกษาสะท้อนผลการสอนของตนเองก่อน และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น 3.5การสะท้อนคิด (Learning Reflection) พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา และวางแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluating phase : P4) 4.1การประเมินความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการระหว่างการฝึกปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ 4.2การประเมินความสามารถของพี่เลี้ยงทางวิชาการหลังการฝึกปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในรอบวัฏจักรต่อไป	

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ 1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ คัดเลือกจากคุณสมบัติเบื้องต้นดังต่อไปนี้ 1) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี ในสาขาวิชาที่จะเป็นผู้นิเทศก์ 2) จบการศึกษาระดับปริญญาโท - เอก สาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี ในสาขาวิชาที่จะเป็นผู้นิเทศก์ 3) เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือรับรองจากคณะวิชา หรือโรงเรียนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ ในการพัฒนาวิชาชีพครู 1.2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2) สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency) ของการเป็นครูปทุมวัยและประถมศึกษา	

องค์ประกอบของรูปแบบ	การพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบ
1.3 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานครู 3) การเคารพในศักยภาพให้เกียรติ และเชื่อถือไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู 4) การสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และชี้แนะหนทางอย่างต่อเนื่อง 5) การเอื้ออำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน 1.4 ปัจจัยสนับสนุนส่งเสริม 1) ผู้บริหารสถาบันผลิตครู และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และ/หรือทรัพยากรทางการศึกษา 2) การบริหารเวลาในการร่วมมือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการวางแผน และการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูตลอดกระบวนการ 3) การประชาสัมพันธ์รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้บุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าใจร่วมกัน 4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการสืบค้น และสื่อสารระหว่างกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู	

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาคูฏมวีย และประณตศึกษา

คู่มือฝึกอบรม

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร
 อาจารย์ ดร.กนิษฐา เขาวัววัฒนกุล
 อาจารย์ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู
 อาจารย์ ดร.พีรเทพ รุ่งคุณากร

โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพ
 อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถ
 ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

คำนำ

คู่มือฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในฐานะพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนำไปใช้เป็นแนวทางของการพัฒนาความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ลักษณะของคู่มือฝึกอบรมประกอบด้วย สารความรู้และการฝึกปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษา การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วม และการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู การนิเทศ การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากการวิจัยครั้งนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจพิจารณารูปแบบและเอกสารคู่มือฝึกอบรม และขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย (สกว.) ที่พิจารณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารนี้จะประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการต่อไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	
โมดูล 1 จิตตปัญญาศึกษา : การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	
โมดูล 2 การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู.....	
โมดูล 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู.....	
โมดูล 4 การนิเทศการเรียนรู้การสอน	
โมดูล 5 การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	
โมดูล 6 รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ.....	
ภาคผนวก	
กำหนดการฝึกอบรม	
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	
คณะผู้เขียน	

โมดูลที่ 1 จิตตปัญญาศึกษา : การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

เมื่อจบโมดูลแล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายแนวคิดทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับจิตตปัญญาศึกษา
2. อธิบายหลักการของจิตตปัญญาศึกษา
3. เสนอแนวทางนำหลักการแนวคิดของจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการเรียนรู้สู่การ

เปลี่ยนแปลงในวิชาชีพครู

เนื้อหา

1. ความเป็นมา และความหมายของจิตตปัญญาศึกษา
2. แนวคิดและหลักการของจิตตปัญญาศึกษา
3. กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ และทำกิจกรรมที่ 1-5

จิตตปัญญาศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

อาจารย์ ดร.พีรเทพ รุ่งคุณากร

ความเป็นมาของจิตตปัญญาศึกษา

โลกปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 เกิดอุบัติการณ์ใหม่และวิกฤตการณ์ต่างๆ รวมทั้งมีการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ มนุษย์ต้องเผชิญกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงสูงและความซับซ้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าของวิถีชีวิตและผู้คนรุ่นใหม่

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เท่าทันและใช้การได้ดีกับสภาพการณ์จริง โดยครูลดบทบาทในการให้ความรู้เป็นผู้สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยความพร้อมและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในฐานะที่ปรึกษา โค้ช หรือพี่เลี้ยงมากขึ้น ด้วยจุดเน้นที่ให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน และชี้แนะตนเองในการแสวงหาและสร้างความรู้ ตลอดจนฝึกฝนตนเองจนเกิดทักษะต่างๆ ที่จำเป็น และดำรงอยู่ในโลกอย่างไฝ่รู้ รู้จักคิดพิจารณาใคร่ครวญบนพื้นฐานของการสำรวจประสบการณ์ชีวิตและทำความเข้าใจตนเอง สภาพการณ์ ผู้คน สังคม และโลกอย่างลึกซึ้งรอบด้าน เกิดการค้นพบคุณค่าที่แท้จริงของชีวิต มีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2556) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษา ที่ครูสามารถใช้ได้ทั้งกับนักเรียนในการเรียนการสอน รวมทั้งนักศึกษาครูฝึกสอน ซึ่งเป็นผู้เรียนในกระบวนการพัฒนาครู

แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative education) มีที่มาจากหลักธรรมพื้นฐานและวิธีฝึกสติของพุทธศาสนาที่มุ่งควบคุมจิตใจและพัฒนาสมาธิ ปัญญา ความเมตตากรุณา และความสุข ซึ่งเชอเกียม ตรุงปะ รินโปเช (Chögyam Trungpa, Rinpoche) ได้นำมาปรับประยุกต์เพื่อเผยแผ่พุทธศาสนาให้เหมาะสมกับชาวตะวันตก และต่อมาพัฒนาเป็นแนวคิดจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยนาโรปะ (Naropa University) ที่ท่านสร้างขึ้นตามปณิธานที่มัลรัฐโคโลราโด สหรัฐอเมริกา ในปีค.ศ. 1974 (Hsu, 2005)

ตามแนวคิดของเชอเกียม ตรุงปะ รินโปเช ท่านเสนอให้จัดการศึกษาแบบมุ่งประสบการณ์ตรง และสำรวจภาวะจิตใจของตนเอง พร้อมเปิดกว้างรับฟังผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง นำสู่การตระหนักรู้ในตนเองร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจชีวิต สัมพันธภาพ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ (วิจักขณ์ พานิช, 2548; ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551) แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาได้รับความสนใจมากขึ้น และเกิดเครือข่ายมหาวิทยาลัยแนวร่วมใช้จิตตปัญญาศึกษาเป็นแกนในการจัดการศึกษาอีกหลายแห่ง แล้วขยายไปสู่เครือข่ายทางการศึกษาอื่นๆ ทั่วโลก เนื่องจากนักการศึกษาและนักพัฒนาเห็นพ้องกันว่า การศึกษาเพียงวิชาการไม่เพียงพอ และไม่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมได้อย่างแท้จริง (ประเวศ วะสี, 2550) ในปัจจุบันนี้ มีการนำจิตตปัญญาศึกษามาประยุกต์ใช้จัดการศึกษาทั้ง

ในระบบและนอกระบบในสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศและประเทศไทยมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น การสังคมสงเคราะห์ การอาชีวบำบัด การพยาบาลและการแพทย์แบบบริการหัวใจมนุษย์ (Humanized Health Care: HHC) สำหรับประเทศไทยมีสถาบันการศึกษา องค์กร และเครือข่ายความร่วมมือด้านจิตตปัญญาศึกษา เช่น ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันขวัญเมือง เสริมสิขาลัย และสถาบันอาศรมศิลป์ เป็นต้น

แนวคิดสำคัญของจิตตปัญญาศึกษา

จากรากฐานและความเป็นมาดังกล่าว จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเจริญสติ (Mindfulness) และฝึกฝนจิตใจ (Mind training) ให้มีสมาธิเข้มข้น และปัญญารู้คิด พิจารณาใคร่ครวญ (Critical reflection) ในแบบ “อัติตสิกขา” หรือการศึกษาตนเอง (Self-study) ซึ่งเป็นประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hart, 2004) ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไตร่ตรองอย่างรอบด้าน และถอดบทเรียนร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการกลุ่ม (Group process) หรือ การสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งสู่วิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีและใช้การได้เหมาะสมมากขึ้น

หลักการสำคัญของจิตตปัญญาศึกษา

ในกระบวนการเรียนรู้ของจิตตปัญญาศึกษา ผู้เรียนและผู้สอนล้วนเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ ภายใต้อบรบอบอากาศและสิ่งแวดล้อมที่สงบสุขและเป็นมิตรจากการสร้างสรรค์ของผู้สอนร่วมกับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนของผู้เรียน เพื่อช่วยทุกคนในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองระดับ “ลึก” ของโลกทัศน์ (Transformative learning) และก่อเกิดการยกระดับจิตใจหรือจิตสำนึกที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนรู้ว่าตนเป็นใคร มีเป้าหมายและความมุ่งหวังใดในชีวิต และสามารถจบจากโรงเรียนหรือวิทยาลัยไปด้วยความเป็นมนุษย์ (Lewis, 2006). หลักการของจิตตปัญญาศึกษาจึงมุ่งที่การสำรวจ พิจารณา เข้าใจ และค้นพบตนเองในระดับที่ลึกซึ้ง (Introspection) พร้อมไปกับการพัฒนาความสามารถในการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน การใช้วิจารณ์ญาณ การหยั่งรู้ (Insight) และการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความสุขใจสุขกาย

วิธีการของจิตตปัญญาศึกษา

วิธีการที่สำคัญของในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องใช้การสังเกตอย่างใกล้ชิด ลึกซึ้ง และรอบด้านในปรากฏการณ์ชีวิตของตนและสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น ต่อกระบวนการธรรมชาติของชีวิต กระบวนการทางวัฒนธรรมของสังคม ภาวะต่างๆ ทางจิตใจ เป็นต้น ซึ่งช่วยให้เกิดความใส่ใจ สติ สมาธิ ปัญญา ความเข้าใจ การสื่อสารทั้งการฟังและการพูดที่ข้ามพ้นความต่าง การแก้ปัญหาและการสนับสนุนช่วยเหลือ และการไตร่ตรองถึงผลกระทบต่องานต่างๆ จากการกระทำของเรา (Hodes, 2014) อย่างไรก็ตาม จิตตปัญญาศึกษาไม่ใช่การจัดการศึกษาแบบประเพณีนิยม (Traditional education) ยกตัวอย่างเช่น ไม่ใช่การจัดชั้นเรียนสมาธิล้วนๆ เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการนำความเข้าใจเรื่องการฝึกสมาธิมาปรับการปฏิบัติในชั้นเรียนและในชีวิตประจำวันให้เกิด หรือใช้ประโยชน์จากการฝึกสมาธิต่อการพัฒนาปัญญา ความเมตตากรุณา ความสุข และความสัมพันธ์ในชีวิตที่ไม่แยกส่วนจากสิ่งต่างๆ สังคม และโลก รวมทั้งนำเสนอการฝึกสมาธิในแนวทางสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่นเดียวกับ

การฝึกสติเพื่อการตระหนักรู้และดำรงอยู่ในปัจจุบันอย่างเต็มที่ หรือการจัดเสวนาแบบพิเศษ ที่เป็นโอกาสฝึกการเปิดใจ ฟังอย่างลึกซึ้ง และพูดด้วยความเมตตากรุณา เพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ที่ช่วยบรรเทาความทุกข์ซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ จิตตปัญญาศึกษาสามารถจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เช่น กระบวนการสนทนาแบบโบห์ม (Bohm's dialogue) การประชุมสังฆะในแบบพุทธศาสนมหายาน การเขียนระฆังแห่งสติ การใช้สื่อจิตตศิลป์และการประดิษฐ์ การเขียนต่างๆ แบบฝึกหัดทางจิตวิทยา เกม การออกกำลังกายแบบตะวันออก เช่น โยคะ ไทเก็ก ไอคิโด การทำงานเป็นทีม การเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน การทศศึกษาและการดูงานนอกสถานที่ การชมป่าและสัมผัสความงามตามธรรมชาติ จิตตภาวนา เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้จักสังเกต มีความประณีตใส่ใจในชีวิตที่ดำรงอยู่เป็นขณะในปัจจุบัน และรู้คิดพิจารณาใคร่ครวญในประสบการณ์การเรียนรู้ของตน และการอยู่ร่วมและเรียนรู้กับผู้อื่น

กระบวนการของจิตตปัญญาศึกษา

การจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาจะอยู่ภายใต้โครงสร้างหลักของกระบวนการ 3 ชั้น ได้แก่

1. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง
2. การน้อมใจพิจารณาใคร่ครวญ
3. การตระหนักรู้เห็นสรรพสิ่งตามที่เป็นจริง (วิจารณ์ พานิช, 2548)

กระบวนการดังกล่าวนำมาซึ่งความเจริญทางจิตใจและปัญญา ตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง ผู้อื่น สังคม สภาพการณ์และ/หรือปัญหาต่างๆ อย่างแท้จริง รู้ถึงคุณค่าชีวิตและเข้าถึงความจริง ความดี ความงาม และอ่อนน้อมต่อธรรมชาติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรากฐานในตนเอง เพิ่มศักยภาพของการพัฒนาตน เกิดความเป็นอิสระ สุข และความรักอันไพศาล มีทัศนะและจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมและโลก สามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการ แก้ไข ป้องกันปัญหา และมีแนวทางปฏิบัติตนที่เหมาะสม (ประเวศ วะสี, 2550; ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550: 2551) ซึ่งเป็น “การเรียนรู้จากทรัพยากรในตน” กล่าวคือ รู้วิธีเรียนรู้ รู้ปฏิบัติ รู้จักชีวิต และรู้อยู่ร่วมกับผู้อื่น (UNESCO, 1996)

แนวปฏิบัติของจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการพัฒนาครูและการเรียนการสอน

ที่สุดแล้ว พื้นฐานของจิตตปัญญาศึกษาอยู่ที่การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของครู โดยครูซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้แบบที่ปรึกษา โค้ช หรือพี่เลี้ยงแก่นักเรียนหรือนักศึกษารุ่นน้อง ต้องมีหรือพัฒนาคุณลักษณะดังามหรือจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นใน 7 ประการ ได้แก่

1. เป็นที่รัก
2. น่าเคารพ
3. มีความรู้จริงและหมั่นฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ
4. รู้จักพูดให้ได้ผล
5. อดทนได้ต่อถ้อยคำทั้งซัดถามและวิพากษ์วิจารณ์

6. ชี้แจงเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจได้ง่าย

7. ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย

คุณลักษณะที่ดั่งามเหล่านี้จะช่วยในการประเมินและเตรียมการสอนอย่างดีที่สุดสำหรับศิษย์แต่ละคนที่แตกต่างกัน ซึ่งนอกจากครูจะนำแนวคิด หลัก และวิธีการแบบจิตตปัญญาศึกษาไปใช้แล้ว ครูยังสามารถแสวงหา สร้างสรรค์ และปรับประยุกต์วิธีการต่างๆ อันเป็นกุศโลบายเหมาะสมในฐานะที่ตัวครูเองก็เป็นผู้ร่วมเรียนรู้และมุ่งสนับสนุนความเจริญรู้คิด มีปัญญา และจิตใจที่ดั่งามของศิษย์ สมดังจิตเจตนาที่ครูจะเป็นแบบอย่างของผู้ปฏิบัติจิตตปัญญาศึกษาในชีวิต

...ในความตั้งมั่นดำรงสติอยู่ในขณะแห่งปัจจุบันอย่างเต็มเปี่ยม

...เปิดใจกว้าง ตื่นตัว ไวต่อการรับรู้

...รับฟังความในใจของตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ให้อิสระ ไม่ตัดสิน

...มุ่งให้การฟังของตนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบรรเทาความทุกข์ เพิ่มพูนความเข้าใจ และเป็นพื้นฐานของการแก้ไขปัญหผ่านสัมพันธภาพที่เป็นมิตร

...รู้คิดวิเคราะห์จำแนกแยกแยะความถูกควรเหมาะสมและพิจารณาใคร่ครวญรอบด้าน นำมาเชื่อมโยงกับสิ่งที่เรียนรู้แล้ว

...เป็นผู้ตระหนักรู้เท่าทันและกระจำงแจ้งในความรู้สึนึกคิดและการกระทำของตนเอง

...รู้ใช้วาจาอ่อนโยนและมีพลังเยียวยาและแปรเปลี่ยนความทุกข์ ความไม่รู้ของผู้เรียน

...ชื่นชมต่อการมีชีวิตท่ามกลางความเป็นไปที่เปลี่ยนแปลงไม่คงที่ มีขึ้นและลงของโลกนี้จากศูนย์กลางความเข้าใจผ่านตนเอง สัมพันธภาพ และปรากฏการณ์ในชีวิต เพื่อกลายเป็นคุณค่าและความสามารถในการอยู่เคียงข้างเพื่อช่วยเหลือและจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

... เป็นที่ปรึกษา เป็นโค้ช เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้เอื้ออำนวยช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นๆ ในช่วงของการมีชีวิตและเรียนรู้ตลอดชีวิต

สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ในการพัฒนาตนเองของครู จากการเรียนรู้ตลอดจนฝึกฝนตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา จนค้นพบคุณค่าที่แท้จริงของความเป็นครูผู้มีชีวิตชีวาและมีความสุข เป็นปัจจัยเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาครูสู่การเปลี่ยนแปลงศิษย์

จิตตปัญญาศึกษาที่ครูฝึกฝนด้วยตนเองจะชักนำครูให้ค้นพบหนทางที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมจิตตปัญญาศึกษาแก่ศิษย์ กล่าวได้ว่า จิตตปัญญาศึกษาก็เป็นวิถีปฏิบัติของครูต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของตัวของครูเอง ที่จะส่งผลและขยายสู่นักเรียนที่ตนสอน นักศึกษาครูฝึกสอนที่ตนเป็นพี่เลี้ยง ในบรรยากาศความดี ความงาม ความจริง ที่ครูปรากฏตัวอยู่ ณ ที่แห่งนั้น เมื่อนั้น ครูย่อมมีปัญญาและความเมตตากรุณาสมดังความมุ่งมาดในจิตวิญญาณครู เมื่อนั้น คุณค่าของจิตตปัญญาศึกษาจึงสมบูรณ์

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 1

จิตตปัญญาศึกษา : การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมที่ 1

ให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้ากลุ่ม 3 คน เพื่อช่วยกันศึกษาเอกสารและสรุปสาระสำคัญ (Concept) ของจิตตปัญญาศึกษา โดยทำเป็นผังกราฟิก (Graphic Organizer)

[illegible]

กิจกรรมที่ 2 ระบุชี้แจงสถิติ

1. วิทยาการแนะนำความสำคัญของสติและความสำคัญของการฝึกเจริญสติ
2. แนะนำระฆัง และแนวปฏิบัติการฝึกสติตามลมหายใจด้วยการใช้เสียงระฆัง
3. เจริญระฆัง และให้ผู้เข้าอบรมบอกเล่าความรู้สึก ประสบการณ์ และผลในการฝึกปฏิบัติ

4. ให้ผู้เข้าร่วมอบรมแนะนำตนเองต่อกลุ่มใหญ่และสะท้อนคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครู ทั้งการปฏิบัติที่ดี และการปฏิบัติที่เป็นข้อจำกัด แล้วเล่าให้กลุ่มฟังโดยใช้เทคนิคเล่าเรื่องรอบวง (Round robin)

[illegible]

กิจกรรมที่ 3 สวัสดิ์สังฆะ

1. วิทยาการแนะนำความหมายของสังฆะ และความสำคัญของสังฆะในฐานะชุมชนการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติ
2. เสนอบทเพลง “สวัสดิ์สังฆะ” และทำประกอบ

เพลงสวัสดิ์สังฆะ

เนื้อร้อง-ทำนอง / จิตตชลันธร

เรายินดีที่พบเธอ ได้เจอเจอสนทนา
 คือเวลาอันล้ำค่า พวกเรามาอยู่รวมกัน
 รวมกันเป็นเช่นสังฆะ มีธรรมะเบิกบานใจ
 ร่วมรตนน้ำเมถิตพันธุภายใน ให้ดวงใจมีศานติ
 ลั่น ลั่น ลา...(ซำ *) สวัสดิ์...สังฆะ สังฆะ...สวัสดิ์ (สวัสดิ์ครับ/สวัสดิ์ค่ะ)

3. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันร้องเพลงและฝึกปฏิบัติ
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมบอกเล่าความรู้สึก ประสบการณ์ และผลในการฝึกปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 4 เสวนาหัวข้อ “แห่งความเป็นครู”

1. วิทยาการแนะนำลักษณะและแนวทางการเสวนาตามแนวจิตตปัญญาศึกษา และเชิญให้ทำกิจกรรมเสวนาหัวข้อ “แห่งความเป็นครู”
2. แจกกระดาษและเครื่องเขียนให้ผู้เข้าอบรมเขียนตอบคำถาม 4 ข้อ ดังนี้
 - ข้อที่ 1 ครูคือใคร?
 - ข้อที่ 2 ครูมีบทบาทและหน้าที่อะไร?
 - ข้อที่ 3 นักเรียนและนักศึกษาฝึกสอนต้องการอะไรจากครู?
 - ข้อที่ 4 ครูต้องทำอะไรจึงจะช่วยให้นักเรียน และนักศึกษาฝึกสอนได้รับสิ่งที่ต้องการ (จากข้อที่ 3)
3. แบ่งกลุ่มย่อยขนาด 4-6 คน ให้ผู้เข้าอบรมเสวนากัน และตอบคำถามทั้ง 4 ข้อ
4. ให้ผู้เข้าอบรมเสนอมุมมอง ทักษะเพิ่มเติม

5. เชิญให้ผู้เข้าอบรมประเมินการเรียนรู้ของตนเองโดยบอกถึงบอกเล่าความรู้สึก ประสพการณ์ และสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ รวมทั้งประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตนประสงค์จะ บอกเล่าแก่กลุ่ม

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 5

ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่กันตามความคุ้นเคยหรือความสมัครใจร่วมกัน เป็นกัลยาณมิตรในการเป็นคู่สัญญาที่จะเขียนสัญญาเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาชีพครูของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการปฏิบัติของจิตติปัญญาศึกษา เป็นคู่ฉบับมอบไว้แก่กันเพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามการเปลี่ยนแปลง

[illegible]

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เชอเกียรติ์ ตรงปะ. (2544). สีนทบทบ้นลือ. (พจนท จันทรสันติ, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร:

โกมลคิมทอ.

ณัฐส วัจวิญญ. (2546). มหาวทิยาลัยทงจิตวิญญณร่วมสมัยพันธิจของมหาวทิยาลัยแห่งการตื้นรู้:

สืบค้นจาก <http://www.midnightuniv.org/midnight2544/0009999943.html> วันที่

30 พฤศจิกายน 2556

ณัฐส วัจวิญญ. (2550). จิตตปัญญาศึกษา...การเรียนรู้แบบเอาชีวิตเข้าแลก. สืบค้นจาก

<http://contemplative-knowledge.blogspot.com> วันที่ 30 พฤศจิกายน 2556

ประเวศ วะสี. (2550). มหาวทิยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับมูลนิธิสตรศรี-สฤษดิ์วงศ์ (แผนพัฒนาจิต
เพื่อสุขภาพ).

แผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ. (2550). อาสาสมัครหัวใจมนุษย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:

แผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสตรศรี-สฤษดิ์วงศ์.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2549). จิตตปัญญาศึกษา มหาวทิยาลัยมหิดล. ปาจารย์สาร ฉบับศึกษา

ปริทัศน์.

วิจารณ์ พานิช . (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิจารณ์ พานิช. (2548). ในกลุ่มจิตวิวัฒน์ (บรรณาธิการ) จิตผลิบัน: อ่อนโยนต่อชีวิต อ่อนน้อมต่อ

ธรรมชาติการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์

วิจารณ์ พานิช. (7 ตุลาคม 2550). กล้าที่จะเจ็บ. โพสต์ทูเดย์.

วิจารณ์ พานิช. (2550). เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาดั่งเส้นทางแสวงหาทางวิญญณ.

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับสวนเงินมีมา.

วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2548). สุนทรียสนทนา. กรุงเทพมหานคร: สวนเงินมีมา.

วิศิษฐ์ วังวิญญู และคนอื่นๆ. (2550). คู่มือวิทยากรกระบวนการ ศาสตร์และศิลป์แห่งการหันหน้าเข้าหากัน. กรุงเทพมหานคร: วังน้ำชา

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2550). รายงานการศึกษาวิจัยพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมวิทยากรกระบวนการแนวจิตตปัญญาศึกษา. อัดสำเนา. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา.

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). จิตตปัญญาศึกษา...การเรียนรู้แบบเอาชีวิตรอด. เข้าแลกรับ สืบค้น จาก <http://contemplative-knowledge.blogspot.com> วันที่ 30 พฤศจิกายน 2556.

ภาษาอังกฤษ

Hart, Tobin (2004). "Opening the Contemplative Mind in the Classroom". Journal of Transformative Education. January 2004.

Hodes, Carly (2014). "Contemplative practices boost creativity in problem-solving". Cornell Chronicle. July 11, 2014.

Holland, D. (2006). Contemplative Education in Unexpected Places: Teaching Mindfulness in Arkansas and Austria. Teachers College Record, 108 (9), 1842-1861.

Hsu, Caroline (2005). "America's Best Colleges: To learn in the moment". U.S. News & World Report.

Lewis, Harry R. (2006). "Excellence Without A Soul: How a Great University Forgot Education". Public Affairs.

Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey Bass.

Miller, J.P. (1994) *The Contemplative Practitioner: Meditation in Education and the Professions*. (2nd ed.). Westport: Bergin & Garvey.

Seidel, J. (2006). Some Thoughts on Teaching as Contemplative Practice. *Teachers College Record*, 108 (9), 1901–1914.

UNESCO. (1996). *Learning: The Treasure Within*. UNESCO Publishing.

โมดูลที่ 2 การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

เมื่อจบโมดูลนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายความสำคัญของการมีส่วนร่วม
2. วิเคราะห์ลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วม
3. วิเคราะห์บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

เนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของการมีส่วนร่วม
2. ลักษณะของการมีส่วนร่วม
3. บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ และทำกิจกรรมที่ 1-2

การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร

การผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ดีมีคุณภาพและมีวิสัยทัศน์ของความเป็นครูนั้น การมีความรู้ภาคทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ แต่นักศึกษาคควมีความสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติได้ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นครูที่ถึงพร้อมซึ่งความสมบูรณ์อย่างแท้จริง การฝึกปฏิบัติจึงมีความสำคัญ และมีเวลาในการฝึกมากพอจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในอนาคตได้ รวมทั้งจะต้องมีกระบวนการปลูกฝังให้นักศึกษามีความรักความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการของการผลิตครู นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพครู พัฒนาตนด้านการทำงาน การใช้ชีวิตในฐานะครู พัฒนาทัศนคติต่อวิชาชีพ ปรับปรุงบุคลิกภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในภาวะการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างจากการเรียนในชั้นเรียนที่นักศึกษามีบทบาทในการศึกษาเล่าเรียนเพียงด้านเดียว รวมทั้งเตรียมตนเพื่อเข้าสู่ชีวิตการเป็นครูประจำการต่อไป การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการนำหลักทฤษฎี ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ไปประยุกต์สู่ภาคปฏิบัติ ทักษะ ความรู้ แนวการปรับใช้ทฤษฎีย่อมจะต้องผสมผสานควบคู่ไปกับประสบการณ์จากการทดลองใช้ของครูพี่เลี้ยงผู้คร่ำหวอดกับการสอนมาอย่างยาวนาน ครูที่มีประสบการณ์มากย่อมมีช่องทางในการเสนอแนะที่หลากหลายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึง เป็นโอกาสที่ดีต่อนักศึกษา ผู้ซึ่งได้ฝึกประสบการณ์ภายใต้การแนะนำของครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์สูง และภายใต้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนี้ อาจารย์นิเทศก็นับเป็นอีกผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการชี้แนะแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการปฏิบัติตนในการเป็นครูของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ให้กำลังใจแก้ไขปัญหานักศึกษาให้ลุล่วงไปได้ อันจะช่วยให้นักศึกษาสามารถฝึกปฏิบัติการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

การทำงานร่วมกันของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศไม่ว่าจะเป็นการนิเทศให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษาวิธีการทำงานแก่นักศึกษา หากมีความสอดคล้องประสานเป็นไปในทิศทางเดียวกันย่อมช่วยให้นักศึกษาได้ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเรียนรู้ในศาสตร์การสอนอย่างราบรื่น ช่วยให้กลุ่มฝึกจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูที่ดีได้ในอนาคต

รู้จักเด็กนักเรียน ได้ฝึกการทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน และชุมชน ได้ฝึกความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน นอกจากจะมีความสำคัญต่อนักศึกษาแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้นำความรู้และเทคนิควิธีใหม่ ๆ ไปเผยแพร่ในชุมชน ขณะเดียวกันก็รับข้อมูลต่าง ๆ จากโรงเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการผลิตครูให้เหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับสภาพทางสังคมมากขึ้น ดังนั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะสำเร็จลุล่วงได้ดีจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์

ที่ทำหน้าที่พิเศษการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. การมีส่วนร่วม

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ในอดีต การจัดการศึกษาในโรงเรียนมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนโดยเน้นบทบาทของโรงเรียนเป็นหลัก การบริหารจัดการการศึกษาแล้วแต่อาศัยนโยบาย งบประมาณ การชี้นำจากส่วนกลางเป็นหลัก เมื่อมีความคิดด้านความต้องการและความเหมาะสมของการจัดการศึกษาต่อบริบทของโรงเรียนในท้องถิ่นเกิดขึ้น จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder) อันได้แก่ ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน มีความสำคัญและความจำเป็นต่อทางโรงเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสูงตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ และโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงภารกิจการยกระดับโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถแสดงถึงการพัฒนาตนเองก้าวไกลตามความต้องการจนถึงระดับสากล (ลัดดา มานิตย์. มปป) หลักและกระบวนการของการมีส่วนร่วมมักครอบคลุมในเรื่องการระดมความคิด การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิด มิใช่จากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียว อันตั้งอยู่บนพื้นฐานของความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย การลงมือกระทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงาน การร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น (บริษัท ปีโตรเลียมจำกัดมหาชน, 2548 : 8) การมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้นนอกจากจะช่วยให้โรงเรียนจัดดำเนินการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของชุมชนแล้ว ยังมีส่วนที่ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกทางหนึ่งด้วย (เพ็ญศรี สมร่วง. 2545 : 9;อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : 5)

1.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ในด้านความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ระบบงานและหน่วยงานมากที่สุด การมีส่วนร่วมส่งผลดีหลาย ๆ ด้าน เช่น

1) ก่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน อันจะเป็นผลดีต่อเป้าหมายในการทำงาน

2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) ก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับงานและองค์การ รวมทั้งเป็นการสร้างภาวะผู้นำ

1.4 ระดับของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรมีผลต่อการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กร ระดับของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ระดับ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540 : 20) ได้แก่

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นจากการริเริ่มของประชาชน

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมโดยการชักนำ เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการชักนำจากภายนอกหรือจากชนชั้นนำ โดยอาศัยความแรงใจที่ประชาชนอาจจะมีส่วนต่อบุคคลที่นับถือ หรือจากเจ้าหน้าที่ ของรัฐ หรืออาจจะใช้สิ่งล่อใจที่เป็นผลตอบแทนทางวัตถุ หรือจิตใจกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมโดยการบังคับ เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดการใช้อำนาจที่เหนือกว่าไปใช้บังคับหรือระดมผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

1.5 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมตามลักษณะของพฤติกรรมซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดยแบ่งเป็น 3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมในตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้

1) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

2) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

3) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

ลักษณะที่ 4 การมีส่วนร่วมทำ คือ การเข้าร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

ลักษณะที่ 5 การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านอื่น ๆ

1.6 บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของโรงเรียนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนมักประกอบด้วย พ่อ แม่ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ประกอบการในท้องถิ่น และผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของ

บุคคลเหล่านี้มักเป็นการเข้าร่วมในบทบาทเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานของโรงเรียน และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ผู้เข้าร่วมจะมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ และช่วยกันแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องของสถานศึกษา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นรูปแบบการทำงานจะต้องทำงานเป็นกลุ่มบุคคลมากกว่าการทำงานโดยคนเดียว (สุวิมล เปลื้องกระโทก. 2546 : 44) บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

1.6.1 พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง ในการพัฒนาการศึกษา มีประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้ (อภิญา เวชชัย. 2544 : 32-33)

(1) มีส่วนร่วมในฐานะเป็นหุ้นส่วนของสถานศึกษา หรือเป็นแบบเพื่อน ผู้ปกครองและชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคมากกว่าความร่วมมือที่เป็นพิธีการ หรือเป็นความร่วมมือที่ฝ่ายผู้ปกครอง ชุมชน เป็นฝ่ายให้และสถานศึกษาเป็นฝ่ายรับฝ่ายเดียว แต่ควรเป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และควรเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

(2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนที่เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นตัวของตัวเองยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติมากกว่าเป็นแบบทางการ และควรเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกทักษะในการสื่อสาร การยอมรับความเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

(3) สื่อสารข้อมูลข่าวสารแบบสองทางซึ่งจะเป็นวิธีที่ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลข่าวสารควรเป็นข้อมูลจริง โปร่งใส มีการใช้การสื่อสารหลายรูปแบบมีความจริงใจไม่เป็นทางการมากเกินไปและมีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ

1.6.2 ชุมชน เป็นส่วนที่มีบทบาทสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้การศึกษาของชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า ท้นต่อความเจริญของสังคมประเทศชาติ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้ (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540: 21- 25)

(1) ชุมชนต้องถือเป็นภาระหน้าที่ ที่มีความจำเป็นจะต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษาในชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้มีคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชุมชน

(2) ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาการศึกษาให้ลูกหลานร่วมกับคณะครูในโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

(3) ชุมชนต้องสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นของตน เพื่อให้เข้ามาร่วมให้การศึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพชุมชนของตน

(4) ชุมชนควรเข้าร่วมให้การสนับสนุนช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน ตกแต่งสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน รณรงค์หาทุนการศึกษาให้นักเรียน ตลอดจนร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น

(5) ร่วมตรวจสอบผลพัฒนาโรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียน หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้นในจุดใด ก็ให้ชุมชนเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกันกับทางโรงเรียน

(6) สร้างความภูมิใจในผลงานการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน โดยชุมชนเข้ารับรู้ และแสดงความยินดีต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ร่วมกันภาคภูมิใจในผลงานการพัฒนาการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

บทสรุป

ตามที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลต่างๆเป็นหัวใจของการพัฒนากิจกรรมและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของโรงเรียนทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและจัดการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน การให้ชุมชนท้องถิ่นและทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการร่วมรับรู้และร่วมมือร่วมแรงปฏิบัติของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา และมีส่วนรับผิดชอบกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชุมชนของตนเอง แม้ว่าอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับความคิดระหว่างชุมชนกับโรงเรียนช่วงระยะเวลาหนึ่งบ้างก็ตามการเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษาถือเป็นบทบาทที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ที่จะต้องสนใจและมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของสังคมของนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่อนักเรียนเหล่านี้สำเร็จการศึกษาออกไปก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขสืบไป

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 2

การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

กิจกรรมที่ 1

ให้ผู้เข้าร่วมอบรมร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพครู (SWOT) จากประสบการณ์ในวิชาชีพครูของทุกคนที่มี โดยสรุปเป็นฉันทามติของกลุ่ม และเสนอสาระสำคัญต่อที่ประชุม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส/ความเป็นไปได้ในการพัฒนา	ภัยคุกคาม

รายการอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2545). การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. ม.ป.ท. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 ธันวาคม 2553 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/482092>
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2540)เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา คณะกรรมการโรงเรียน. กรุงเทพฯ : องค์การค่าครูสภา, 2540.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อยท์.
- ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร. (2532). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ชนบท. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน (พิมพ์ครั้งที่ 3, หน่วยที่ 8) .นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณี ตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร: 598 Print.
- เพ็ญศรี สมร่าง. (2545). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. ลำปาง : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2546). 60 ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประมวลบทความทางวิชาการการจัดการ การศึกษาตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประกอบ คูปรัตน์ (2528). ประชาชนกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษา. ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของ ประชาชน กรุงเทพมหานคร: สารมวลชน.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อยท์.
- สุวิมล เปลื้องกระโทก. (2546).การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อภิญา เวชยชัย. (2544). การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา.กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร. (2532). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ชนบท. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน (พิมพ์ครั้งที่ 3, หน่วยที่ 8) .นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

โมดูลที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

เมื่อจบโมดูลนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู
2. วิเคราะห์คุณค่าของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู
3. เสนอแนวปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู

เนื้อหา

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู
2. ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู
3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ และทำกิจกรรมที่ 1-2

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

อาจารย์ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) มาตามลำดับ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2557) ซึ่ง Astuto and others (1993 cite in Hord (1977) เสนอข้อคิดเห็นว่าชุมชนแห่งวิชาชีพในฐานะผู้เรียนรู้ (The Professional Community of Learners) ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอย่างต่อเนื่อง มีความเกี่ยวข้องกันกับ 1) ชุมชนวิชาชีพของนักการศึกษา (Professional Community of Educators) 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน (Learning Communities of Teachers and Students) และ 3) ชุมชนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Community) ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในเชิงวิชาชีพในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อาจกล่าวได้ว่ายังไม่มี ความหมายที่เป็นสากลแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบริบทที่ความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เห็นตรงกันระดับสากลคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการเสนอแนะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือ และแลกเปลี่ยนค้นหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน การสะท้อนผล ความร่วมมือ ความครอบคลุมในมิติ การปฏิบัติงานทุกอย่าง การมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และวิถีทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้า (Stoll and others, 2006)

Richard Du Four เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมชุมชนเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557) PLC จึงเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล, 2557) ดังนั้น PLC คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ให้ดีขึ้น อยู่ที่ว่าที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา PLC มีแง่มุมที่สำคัญ คือ เป็นกิจกรรมที่เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถาม ต่อวิธีการที่ดี และสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557)

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Hord (1977) ได้สรุปถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive and Shared Leadership)
2. ร่วมกันสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)
4. การสร้างเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions)
5. การปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice)

Hord (2004) และ Luis et al. (1995) cite in Stoll (2006) ได้สังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าประกอบด้วย

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) ที่มุ่งเน้นในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) ที่จะช่วยรักษาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การแสวงหาผลสะท้อนทางด้านวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) ผ่านการสนทนาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางการศึกษาและหนทางแก้ไข
4. ความร่วมมือ (Collaboration)
5. การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม (Group, as well as Individual, Learning is Promoted)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Mathews, Holt, and Arrambide (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจกัน (Trust) โดยมีบรรยากาศที่เปิดกว้างและสะดวกสบายในการทำงานร่วมกัน ปราศจากความกลัวเกรงที่จะซักถาม และมีความร่วมมือกันในการทำงาน 2) การสื่อสาร (Communication) เป็นการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างครู ในฐานะสมาชิกแห่งชุมชนวิชาชีพ โดยเป็นการสื่อสารในทางบวกจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในขณะที่โครงสร้างอย่างเป็นทางการของโรงเรียนมีช่องทางในการสื่อสารและมีระยะห่างของลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างช่องทางการสื่อสารให้ง่ายขึ้นสำหรับทีมสมาชิก 3) ความใกล้ชิด (Proximity) ซึ่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสมาชิกในทีมจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน แต่ในทางกลับกันสมาชิกในทีมจะมีความใกล้ชิดกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สามารถแสดงความคิด และสามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างกันได้อย่างใกล้ชิด 4) โครงสร้างของทีม (Team Structure) ที่มีการรวมกันระหว่างครูที่ทำการสอนในระดับชั้นเดียวกันและมีผู้นำทีม เป็นปัจจัยเชิงบวกในความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยสร้างความร่วมมือเพื่อลดขั้นตอนของกลุ่มที่เป็นทางการ และทำให้พลังของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลมากขึ้นในวัฒนธรรมขององค์กร 5) ผู้นำโรงเรียน (Campus Leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทุกปัจจัย เพราะผู้นำโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการสร้างความไว้วางใจกัน การสื่อสารที่เหมาะสม ความใกล้ชิด และโครงสร้างของทีม ผู้นำโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศความร่วมมือ และบทบาทผู้นำโรงเรียนที่เหมาะสมจะไม่สามารถแยกออกจากปัจจัยทั้งหมดจากผลการวิจัยได้

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 3

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู

กิจกรรมที่ 1

ให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้ากลุ่ม จำนวนสมาชิกกลุ่มละ 4 คน นั่งล้อมวงกันเพื่อเวียนกันตอบคำถาม (Free wheeling) ที่กำหนดให้ตามความสนใจ (หนึ่งคำถามมีหลายคำตอบสามารถตอบโดยอิสระ)

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูมีลักษณะสำคัญ (critical attribute) อย่างไรบ้าง
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพครูจะส่งผลดีอย่างไรบ้างต่อการศึกษาไทย
3. ท่านเคยพบเห็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบอย่าง (Good practice) หรือไม่ เป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 2

1. ให้ผู้เข้าร่วมอบรมนั่งโต๊ะเป็นแถวตอนลึก แต่ละแถวมีจำนวนโต๊ะเท่า ๆ กัน จากนั้นแจกการ์ดความคิดเพื่อให้เขียนความคิดลงการ์ด ครั้งละ 1 ใบ ใบละ 1 ความคิด พร้อม ๆ กัน

การ์ดสีเขียว	เราควรตัดสิ่งใดออกบ้างเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (Cut)
การ์ดสีฟ้า	เราควรเก็บรักษาสิ่งใดบ้างเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (Keep)
การ์ดสีเหลือง	เราควรสร้างสิ่งใดบ้างเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (Create)

2. นำการ์ดสีเดียวกันติดแสดงบนกระดาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมพิจารณาความคิดที่เป็นลักษณะร่วมกัน สำหรับนำไปใช้

3. สรุปเป็นแนวปฏิบัติของตนเอง

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 6 (2) : 284-296.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557).โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อ การพัฒ นาวิชา ชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ.วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล.(2557).การโค้ชเพื่อการรู้คิด.กรุงเทพฯ :จริญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). ชุมชน การเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์. ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.1 (มีนาคม 2557) : 1 – 2.

ภาษาอังกฤษ

- Hord, S. (1977).Professional learning communities: what are they important and why arethey important? Issues about change, 6(1), 1-8. Report CHA-35. Austin, TX: SEDL.Retrieved on April 7, 2009,from<http://www.sedl.org/pubs/catalog/items/cha35.html>
- Mathews, L, Holt, C, and Arrambide, A.(2014).Factors Influencing the Establishment and Sustainability of Professional Learning Communities: the Teacher’s Perspective. International Journal of Business and Social Science.5 (11October 2014) :23 – 29.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006) ‘Professional learning communities: A review of the literature’, Journal of Educational Change, 7 (4), 221-258

โมดูลที่ 4 การนิเทศการเรียนรู้การสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อจบโมดูลนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายความหมาย และความสำคัญของการนิเทศ
2. วิเคราะห์กระบวนการและวิธีการนิเทศการเรียนรู้การสอนในปัจจุบัน
3. อธิบายความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศก์

เนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของการนิเทศ
2. กระบวนการนิเทศ
3. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศก์

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ที่ 1 และทำกิจกรรมที่ 1

การนิเทศการเรียนรู้การสอน

อาจารย์ ดร.กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการหนึ่งในการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครู ซึ่งปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดให้หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี นักศึกษาจะต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งขณะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทำการฝึกหัดครูนั้น พี่เลี้ยงทางวิชาการ อันได้แก่ อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงถือว่ามีความสำคัญในการขัดเกลาให้นักศึกษาวิชาชีพครูพัฒนาตนให้เป็นครูที่สมบูรณ์แบบในอนาคต กระบวนการนิเทศติดตามจึงเข้ามามีบทบาทในการดูแล ช่วยเหลือนักศึกษา การประสานความร่วมมือกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการในการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ควรจะเป็นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ตลอดจนพี่เลี้ยงทางวิชาการจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อให้การดูแลนักศึกษามีประสิทธิภาพในอนาคต

1. ความหมายของการนิเทศการสอนนักศึกษาวิชาชีพครู

การนิเทศการสอนนักศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ อันได้แก่ อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงในการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุย ให้คำแนะนำและการเป็นแบบอย่างให้นักศึกษาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้หลักสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาไม่ได้มาจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเกิดประโยชน์สูงสุดหากประสบการณ์ (Experience) นั้นได้รับการสะท้อนกลับ (Reflection) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นๆ จนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อสัมฤทธิ์ผลอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สงัด อุทรานันท์ (2530); Glickman and others (2010)) ทั้งนี้ วัชรนา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน (Supervising Student Teachers the professional way) ว่ามีส่วนในการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักศึกษานำความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ หลักการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ
3. เพื่อช่วยให้นักศึกษาพัฒนาความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เพื่อสร้างครูดีและครูเก่งเข้าสู่วิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น

2. กระบวนการนิเทศการสอนนักศึกษาวิชาชีพครู

กระบวนการการนิเทศการสอนนักศึกษา คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบขั้นตอนเป็นการดำเนินการระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

โบยันและโคเพแลนด์ (Boyan and Copeland, อ้างถึงในกนิษฐา เชาววัฒนกุล 2553) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการสอนว่ามีรายละเอียดขั้นตอนกระบวนการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้นิเทศพูดปรึกษาหารือกับผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมเรียนที่ประสบปัญหาในชั้นเรียน ทั้งนี้พฤติกรรมดังกล่าวต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และวัดได้

1.2 การตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่สังเกตเห็นในห้องเรียนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ถ้าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่ได้คุยปรึกษาหารือกันมาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ควรเกิดในชั้นเรียน เพื่อจะได้บันทึกได้ตรงกัน แต่ถ้าผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศได้พูดจากตกลงกันก่อนแล้วเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนที่สอง ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหา แต่ในขั้นตอนนี้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐาน การปฏิบัติที่ผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติได้ เช่น ครูควรถามคำถามประเภทความคิดอย่างน้อย 5 คำถามใน 30 นาที เป็นต้น

1.3 การเลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยที่ผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่จะใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูลพฤติกรรมต่างๆ ที่กำหนดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในชั้นเรียนให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนของการสังเกตพฤติกรรมการสอนเฉพาะที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว โดยผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้นมาทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน เช่น พฤติกรรมการสอนของครูตามรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ หรือการถามคำถามของครู ประเภทของคำถามตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะสังเกตอะไร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนและระบุจุดหรือประเด็นที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ผู้รับการนิเทศทราบ โดยผู้นิเทศจะต้องจัดการกับข้อมูลอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผล หรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเพียงเพื่อเสนอให้ผู้รับการนิเทศทราบว่า จากการสังเกตพฤติกรรม

สอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกมาตามที่ปรากฏในเครื่องมือและร่วมกันคิดพิจารณาพฤติกรรมที่ต้องแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมที่ควรคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

3.2 ขั้นตอนการร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์ผลของการสังเกต ในขั้นตอนที่ 3.1 ผู้นิเทศจะพิจารณาพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งได้อยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรจะเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาการสอนของผู้รับการนิเทศ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องวางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าวซึ่งจะร่วมพิจารณาร่วมกับผู้รับการนิเทศก็ได้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประชุมหลังการสังเกต (Post-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอนก่อนที่จะมีการดำเนินการซ้ำ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อยคือ

4.1 ขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผลการสังเกต พฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครู และวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว การให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้ทำการพิจารณาข้อมูลนั้นด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะทำการวิเคราะห์หามาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบ แต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้อาศัยข้อมูลจากการสังเกต เพื่อสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องแก้ไขด้วยตนเองให้ได้

4.2 ขั้นตอนพิจารณายุทธวิธีการแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ช่วย ทั้งคู่จะช่วยกันพิจารณาในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้ คือ 1) พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้ 2) พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุงแก้ไข 3) ยุทธวิธีต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ 4) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง

วัชร่า เล่าเรียนตี (2553) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

- 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูและคณะครู)
- 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
- 3) นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สนใจ

5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6) ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)

7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

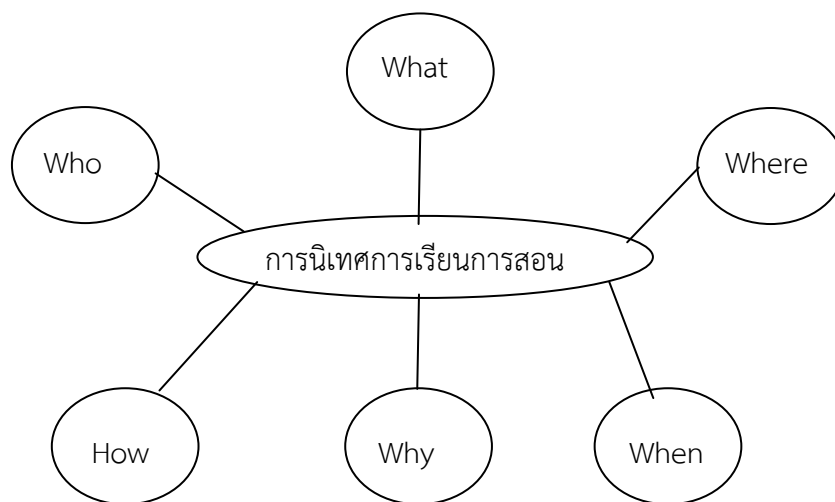
จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าขั้นตอนหลักของกระบวนการนิเทศการสอนนักศึกษาวิชาชีพครู คือ การประชุมก่อนการนิเทศการสอน การสังเกตการสอน การสะท้อนความคิดจากผล การสอน และการประชุมหลังการสังเกตการสอน

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 3

การนิเทศการเรียนรู้การสอน

กิจกรรมที่ 1

1. ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Group process) หมายเลข 1 เป็นประธาน 2 เลขานุการ 3 และ 4 สมาชิก 5 สมาชิกและผู้สังเกตกระบวนการทำงานของกลุ่ม
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันคิดเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนรู้การสอน และตอบคำถาม โดยใช้เทคนิค 5 Wh and How และเขียนคำตอบเป็นแผนผังความคิด (Mind map)



3. นำเสนอผังความคิดเพื่อการอภิปรายในกลุ่มใหญ่

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ. 2556. คู่มือการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการขับเคลื่อนกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น. หัวข้อที่ 13 การนิเทศทางการศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา)

วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2550. การนิเทศการสอน. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. 2553. การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. 2555. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง Mentor and Coaching Model. (เอกสารอัดสำเนา)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2558. รู้เนื่อหาก่อนสอนเก่ง การเปลี่ยนวัฒนธรรมคุณภาพในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงัด อุทรานันท์. 2530. การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

เซอร์มีเนีย. 2550. การสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล. แปลโดย กมลวรรณ รามเดชะ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ภาษาอังกฤษ

Glickman, Carl.D. and Stephen P.Gordon and Jovita M.Ross-Gordon. 2010. Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 8th ed.. Boston, MA: Allyn and Bacon, 2010.

Matt M. Starcevic. 2009. Coach, Mentor: Is there a difference?.

<http://www.coachingandmentoring.com/articles/mentoring.html>

Nichole Richmond. 2014. Mentoring for Success.

<http://ohr.gsfc.nasa.gov/devguide/devprograms/mentor/mentorsuccess.ppt>

Pask, Roger and Joy, Barry.2007. Mentoring - Coaching: A Handbook for Education Professionals. Open University Press McGraw-Hill Education. England : Berkshire.

Rolfe, A. 2008. Mentoring Works. [online], Accessed 5 Novemver 2008. Available from: http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html.Starcevic, Matt M. 2009. Coach, Mentor: Is there a difference?. [online], Accessed 15 October 2009. Available from: <http://www.coachingandmentoring.com /Articles/mentoring.html>

Wiles, Jon W. and Bondi, Joseph C. 2004. Supervision: A guide to practice. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Merrill Prentice Hall.

Zepada, Sally J. 2003. Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts. New York : Eye on Education.

โมดูลที่ 5 การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

วัตถุประสงค์

เมื่อจบโมดูลนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายความหมาย และความสำคัญของพีลี้ยงทางวิชาการ
2. อธิบายและวิเคราะห์คุณลักษณะของพีลี้ยงทางวิชาการ
3. อธิบายกระบวนการเป็นพีลี้ยงทางวิชาการ

เนื้อหา

1. ความเป็นมา ความหมาย และความสำคัญของพีลี้ยงทางวิชาการ
2. คุณลักษณะของพีลี้ยงทางวิชาการ
3. กระบวนการเป็นพีลี้ยงทางวิชาการ

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ที่ 1 และทำกิจกรรมที่ 1-2

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประณัฐ กิจรุ่งเรือง

ความเป็นมาของกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

บุคลากรในวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นความหวังของสังคมและประเทศชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัยเรียน มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการพัฒนาที่เต็มเต็มในแต่ละระยะ กล่าวคือ ระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry level) 1-3 ปี ระยะคงที่ (Consolidation) 4-6 ปี ระยะรอบรู้ (Expertise) 7-10 ปี และระยะผู้เชี่ยวชาญ 10 (Mastery) ปีขึ้นไป ซึ่งครูผู้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีประสบการณ์มากกว่าในแง่ของศาสตร์การเรียนการสอน (Teaching Pedagogy หรือ Sciences of teaching) ซึ่งเป็นองค์ความรู้วิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอน จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวัดและประเมินผล และการนำศาสตร์การเรียนการสอนมาสู่การปฏิบัติจะสามารถเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี เมนทอร์ (Mentor) มีที่มายาวนานกว่าหนึ่งพันปี ปรากฏในมหากาพย์ของชาวกรีก เรื่อง “โอดิสซีย์” (Odyssey) เมื่อกษัตริย์โอดิสซุส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามกรุงทรอยเป็นเวลานานนับสิบปี ได้มอบหมายให้ปราชญ์ผู้คงแก่เรียนชื่อว่า Mentor ให้ช่วยดูแล สั่งสอน อบรมบุตรชายของตนชื่อ “เทเลมาคัส” (Telemachus) เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นกษัตริย์ที่เก่งกาจ ต่อมาคำว่า Mentor จึงหมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีประสบการณ์ยาวนานในวิชาชีพ สามารถให้คำอธิบาย แนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางให้แก่ผู้อื่น และนำมาใช้ในทางการศึกษาซึ่งราชบัณฑิตยสถานบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) คือครูที่มีประสบการณ์การสอน สอนดี สามารถให้คำแนะนำโดยมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นว่าเมื่อบอกหรือแนะนำสิ่งใดอีกฝ่ายหนึ่งจะยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ สามารถช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ในโรงเรียน และ/หรือนิสิต นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ เป็นครูที่ดีที่มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป (ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2558 : 1)

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) เป็นคำที่ราชบัณฑิตยสถานบัญญัติให้ใช้เพื่อเป็นที่เข้าใจตรงกัน หรือในทางวิชาการด้านครุศึกษาเรียกว่าเป็นที่แนะนำปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษาแนะนำ เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครูบรรจุใหม่ หรือครูที่เข้าสู่วิชาชีพครู หรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย หรือบุคลากรที่รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่ยังไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู ประเทศต่าง ๆ ทางซีกโลกตะวันตกที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาครูใหม่ บุคลากรใหม่ ต่ออาชีพหน้าที่ใหม่อย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหารและโค้ช จึงได้มีโปรแกรมการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยในโรงเรียนทุกโรงเรียน (Mentoring Program) โดยจัด

ดำเนินการด้วยรูปแบบการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Program) ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง (วัชร เล่าเรียนดี, 2556: 274)

ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

คำว่า Mentor เกี่ยวข้องกับแนวคิดต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งอาจให้ความหมายหรือเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น Mentor อาจหมายถึง Expert Coach ผู้แนะนำ Guides ครูต้นแบบหรือผู้ฝึกอบรม (Trainer) ก็ได้ ทั้งนี้ โฮลเดน (Holden, 1995) ได้ให้ความหมายของ Mentor ไว้ว่า

1. Mentor คือ ครูของครู หรือโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ช
2. Mentor คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้มีความสามารถสูง ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และเป็นผู้ที่ยอมรับความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพที่ได้รับประโยชน์ในวิชาชีพเช่นเดียวกัน (Expert Coach)
3. Mentor คือ เพื่อนของครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีอารมณ์ขัน
4. Mentor คือ ครูที่มีประสบการณ์และความสามารถในวิชาชีพสูงที่มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุนครูบรรจุใหม่
5. Mentor คือ บุคคลที่ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น ฉลาด มีความรู้ดี และมีความจริงใจเอื้ออาทรผู้อื่น

มาร์เลนและแมกเฮนรี (Marlene and Mchenry, 2002: 2-5) ได้ให้ความหมายของคำว่าการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ คือ การเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) การเป็นผู้แนะนำ (Guides) การเป็นแบบอย่าง (Models) เป็นครู (Teachers) และการเป็นผู้ฝึกสอน (Trainers)

รูลฟ์ (Rolfe, 2008: 2) กล่าวว่า กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentoring) เป็นการพัฒนาลักษณะที่มีอยู่ภายในเพื่อนำไปสู่อนาคตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลสองคนหรือมากกว่า ในกระบวนการมีการส่งเสริมให้นำไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินไปคนเดียว

วัชร เล่าเรียนดี (2556: 290) ให้ความหมายของพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้เป็นที่ปรึกษาแนะนำว่า เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง วิชาใดวิชาหนึ่ง ในภาระหน้าที่ วิธีปฏิบัติงานของ Mentor เต็มใจ มีเวลาที่จะช่วยดูแลให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่เข้าสู่วิชาชีพนั้นใหม่ ๆ หรือขาดประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ โดยช่วยสนับสนุนช่วยเหลือดูแลให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นด้วยความก้าวหน้า และมีพัฒนาการที่ต่อเนื่อง โดยแต่ละครั้ง Mentor จะถูกเลือกโดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ (Mentee)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ให้คำปรึกษาแนะนำหมายถึง กระบวนการของผู้ที่มีประสบการณ์สูง หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ ดูแลช่วยเหลือ แนะนำ และติดตามผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อพัฒนางานในด้านต่าง ๆ โดยอาศัยการยอมรับและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

คุณลักษณะของผู้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ครูผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์ในวิชาชีพและมีความสามารถไม่สามารถที่จะเป็นโค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ได้ทุกคน (Sweeny, B.W., 2008 and Correia, M.P., and Menry, 2002) ผู้ที่จะเป็น Coach หรือผู้เป็น Mentor จะต้องผ่านการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ในวิชาชีพ และความสมัครใจ เต็มใจ ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวด้วยความเต็มใจ

Corria and McHenry (2002) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในแง่ของความรับผิดชอบ และการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

คุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	ความรับผิดชอบ/การปฏิบัติ
1. อุทิศตัวเองทางการศึกษา	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา
2. ร่วมพัฒนางานวิชาชีพของตนเองและของ ผู้ที่ตนเองต้องดูแลให้คำปรึกษา (Mentee)	2. มีส่วนร่วมในการไตร่ตรองสะท้อนคิดและ การวิเคราะห์
3. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการเรียนรู้เป็นอย่างดี	3. สังเกตการสอน
4. เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	4. ใช้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการ เรียนรู้
5. มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ	5. ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียนให้เกิดขึ้น
6. มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเอง และผู้อื่น โดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม การประยุกต์และ ปรัชญาของตนเอง และส่งเสริมพัฒนาทักษะ ดังกล่าวให้อยู่ที่ตนเองร่วมดูแล	6. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
7. มีทักษะในการฟัง และสื่อสารด้วยบุคคลิก ท่าทางที่แสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น	7. ส่งเสริมความเชื่อและความภูมิใจในอาชีพ
	8. คอยให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือแนะนำ ได้ตลอดเวลาในทุกเรื่อง

วัชร่า เล่าเรียนตี (2556: 273) กล่าวถึงคุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ผู้ทำหน้าที่ Mentor มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้รับการพัฒนา (Mentee) Mentoring จึงเหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์สอนน้อย

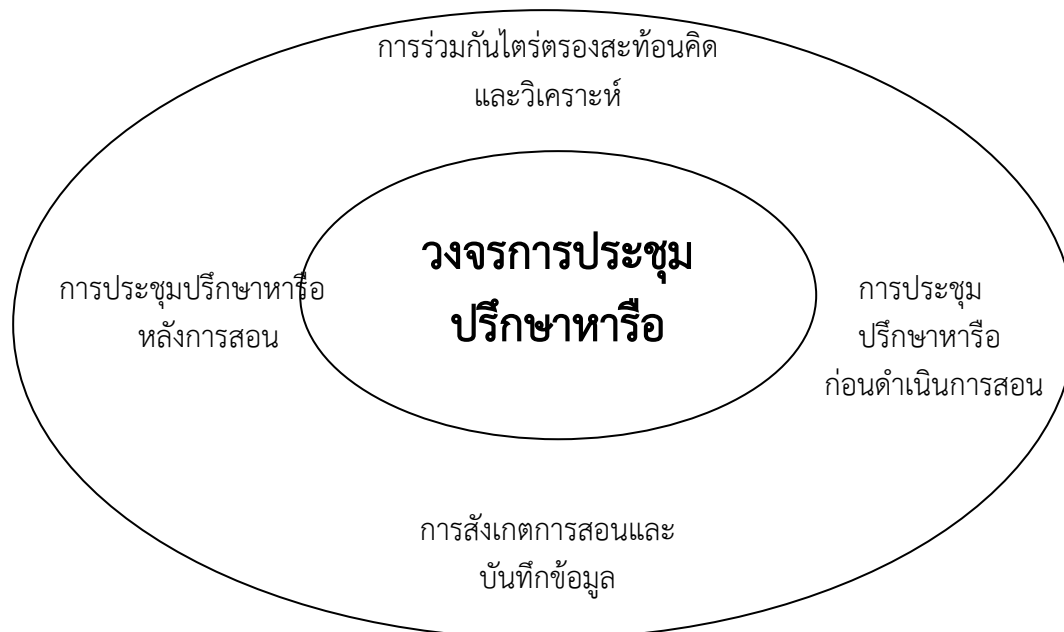
2. ผู้ทำหน้าที่ Mentor ยอมรับ เต็มใจ ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนามีความสามารถพัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญได้

3. ผู้ทำหน้าที่ Mentor มีบทบาทหน้าที่หรือแตกต่างจากศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศก์ โดยทั่วไป โดยเป็นสื่อกลาง (Mediator) มากกว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ

4. ผู้ทำหน้าที่ Mentor และรับการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาในวิชาชีพไปพร้อมกันทั้ง 2 ฝ่าย

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกันตามลำดับขั้นตอนเป็นวงจร ดังที่ Correia and McHerry (2002) เสนอวงจรการประชุมปรึกษาหารือ The Cycle of Mentoring Conferencing ดังนี้



การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์ (Collaborative Reflection and Analysis)

เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเน้นการคิดไตร่ตรองที่สำคัญครอบคลุมทุกด้านของการปฏิบัติในการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การคิดเกี่ยวกับการคิด และผลของการคิด และการปฏิบัติของตนเอง เป็นทักษะการคิดขั้นสูงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้ทั้ง Mentor และผู้รับคำปรึกษา Mentee อาจร่วมกันคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองปัญหา ประเด็นที่ต้องการ หรือ Mentoring Coaching วิธีการปฏิบัติ หรือผลการปฏิบัติการสอน และข้อเสนอจากผู้บริหาร จากการประชุมประเมินต่าง ๆ

การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล

การสังเกตการณ์สอนสำหรับ Mentor เครื่องมือที่ใช้สอดคล้องกับประเด็นที่จะสังเกตและบันทึก และข้อมูลเป็นประโยชน์ต่ออีกฝ่ายหนึ่งมากที่สุด ในการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ดังนั้น เครื่องมือสังเกตการณ์สอนแต่ละครั้งจะขึ้นอยู่กับข้อมูลและผลการปฏิบัติในครั้งก่อนหน้านั้นเป็นครั้ง ๆ ไป

การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการสอน (Pre - Post conference)

การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งก่อนและหลัง โดยมีการพูดคุยกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนที่จะสอนประเด็นสำคัญที่ต้องสังเกต วิธีการสังเกตและ

บันทึกข้อมูล ภายหลังการสังเกตการสอนมีการประชุมอภิปราย ไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการสังเกต อาจมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไป

วัชร่า เล่าเรียนดี (2556: 273) กล่าวถึงกระบวนการดูแลให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

1. เตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
2. ประชุมวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้
3. ประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอน
4. สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกตบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ และสังเกตและบันทึกพฤติกรรมนักเรียน
5. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูลสังเกตการสอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

นอกจากนี้มาร์เลนและแมกเฮนรี (Marlene and Mchenry 2002: 5 -12) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและกระบวนการของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ได้แก่

1. ประชุมก่อนการให้คำปรึกษา (Preconference)
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียนและเก็บข้อมูล (Observation and Data Gathering)
3. การวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis)
4. ประชุมหลังการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference)

ตลอดจน ยังและคณะ (Young and others 1950: 19-21) ได้กำหนดกระบวนการขั้นตอนของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คือ

1. ขั้นการเตรียมความพร้อม (Preparation stage)
2. ขั้นการเจรจาให้คำแนะนำ (Negotiating stage)
3. ขั้นการแสดงความสามารถ/ขั้นปฏิบัติ (Enabling stage)
4. ขั้นของการปิดการเจรจา (Closure stage)

รวมทั้งสวีนิ (Sweeny, 2008: 54-55) กล่าวถึง องค์ประกอบของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบไปด้วย 1) การปฐมนิเทศและให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ (Orientation) 2) การลงปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Workshops and Training) 3) การวางแผนปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายของโปรแกรม (Professional Development Goals and Action Plan) 4) การสังเกตในชั้นเรียน (Classroom Observation) 5) การทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development Portfolio) และ 6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน (Peer Support Activities)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนิษฐา เชาววัฒนกุล. 2553. การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์. ปริญญาโท. วิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ. 2556. คู่มือการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการขับเคลื่อนกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น. หัวข้อที่ 13 การนิเทศทางการศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา)
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2550. การนิเทศการสอน. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. 2553. การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. 2555. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง Mentor and Coaching Model. (เอกสารอัดสำเนา)
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2558. รู้เนื่อหาก่อนสอนเก่ง การเปลี่ยนวัฒนธรรมคุณภาพในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. 2530. การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- เฮอรัลมีเนีย. 2550. การสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล. แปลโดย กมลวรรณ รามเดชะ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ภาษาอังกฤษ

- Glickman, Carl.D. and Stephen P.Gordon and Jovita M.Ross-Gordon. 2010. Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 8th ed.. Boston, MA: Allyn and Bacon, 2010.
- Matt M. Starcevic. 2009. Coach, Mentor: Is there a difference?.
<http://www.coachingandmentoring.com/articles/mentoring.html>
- Nichole Richmond. 2014. Mentoring for Success.
<http://ohr.gsfc.nasa.gov/devguide/devprograms/mentor/mentorsuccess.ppt>
- Pask, Roger and Joy, Barry.2007. Mentoring - Coaching: A Handbook for Education Professionals. Open University Press McGraw-Hill Education. England : Berkshire.
- Rolfe, A. 2008. Mentoring Works. [online], Accessed 5 Novemver 2008. Available from: http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html.

Starcevich, Matt M. 2009. Coach, Mentor: Is there a difference?. [online], Accessed 15 October 2009. Available from: <http://www.coachingandmentoring.com/Articles/mentoring.html>

Wiles, Jon W. and Bondi, Joseph C. 2004. Supervision: A guide to practice. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Merrill Prentice Hall.

Zepada, Sally J. 2003. Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts. New York : Eye on Education.

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 5

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

กิจกรรมที่ 1

ให้ผู้เข้าร่วมอบรมสมมติตนเองว่าเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และระบุความต้องการจำเป็นที่ประสงค์จะได้รับจากการฝึกประสบการณ์เต็มเวลาจากพี่เลี้ยงทางวิชาการ จากนั้นให้จับคู่กับเพื่อนที่นั่งข้างเพื่อแลกเปลี่ยนและสรุปประเด็นต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกัน แล้วเสนอต่อกลุ่มใหญ่ (เทคนิค Think pair share)

ความต้องการจำเป็นที่ประสงค์จะได้รับ

รายบุคคล (Think)

.....

.....

.....

.....

.....

รายคู่ (Pair)

.....

.....

.....

.....

.....

รายกลุ่มใหญ่ (Share)

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 2

1. ผู้เข้าร่วมอบรมคิดตรึงตรอง 1 นาที เกี่ยวกับลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ไม่พึงประสงค์ และคิดตรึงตรอง 1 นาที เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่พึงประสงค์
2. ร่วมกันจำแนกลักษณะลงตารางบนกระดานเพื่อการอภิปราย

ลักษณะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	
ที่ไม่พึงประสงค์	ที่พึงประสงค์

**โมดูลที่ 6 รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง
เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

วัตถุประสงค์

เมื่อจบโมดูลนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายกระบวนการของรูปแบบ
2. อธิบายแนวการนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ
3. อธิบายผลของการใช้รูปแบบที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์

พี่เลี้ยง

เนื้อหา

1. องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพ
2. อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ศึกษาเอกสารการเรียนรู้ที่ 1 และทำกิจกรรมที่ 1-2
รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร
 อาจารย์ ดร.กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล
 อาจารย์ ดร. นภาพเดช บุญเชิดชู

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
 ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

หลักการ

1. การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีศักยภาพในวิชาชีพครู และการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความรู้ด้านศาสตร์การสอน และประสบการณ์การสอนเฉพาะทาง
2. การสร้างเสริมศักยภาพพี่เลี้ยงทางวิชาการ ผ่านกระบวนการจัดปฐมนิเทศ การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ การเป็นกัลยาณมิตร และการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
3. การร่วมกันเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ทำให้เกิดการสร้างเสริมศักยภาพระหว่างกัน ส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปฐมวัย และประถมศึกษา

กระบวนการ (4 Ps Model)

ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparing phase : P₁)

1.1 ฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ (1) มา ต ร ฐ า น วิชาชีพครู และศาสตร์การเรียนการสอน (2)สมรรถนะครูปฐมวัย และประถมศึกษา (3) จัดต ป ญ ญา ศึกษา การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

1.2 เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยมีสาระ และฝึกปฏิบัติ (1) บทบาท ความสำคัญ และคุณค่าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (2) กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P₂)

2.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดเป้าหมาย และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ร่วมกัน

2.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน

ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentors phase : P₃)

3.1 การประชุมก่อนสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเสริมแรงเสริมกำลังใจ และทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ (1) ประเด็นที่นักศึกษาต้องการปรับปรุงและพัฒนา (2) ขั้นตอนการสังเกตการสอน และเครื่องมือที่ใช้สังเกตการสอน

3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสังเกตการสอนตามแผนการนิเทศ

3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน จากนั้นนำผลที่ต่างฝ่ายต่างวิเคราะห์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดข้อสรุป

3.4 การประชุมหลังสังเกตการสอน พี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้นักศึกษาสะท้อนผลการสอนของตนเองก่อน และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น และสรุปผลการวิเคราะห์การสอน เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.5 การสะท้อนคิด พี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการพัฒนาต่อไป

ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progression and Assessment phase : P₄)

4.1 พี่เลี้ยงทางวิชาการสะท้อนคิด และเขียนบันทึกสะท้อนผลการพัฒนา

4.2 พี่เลี้ยงทางวิชาการประเมินความสามารถของตนเอง หลังฝึกปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาศักยภาพในรอบวัฏจักรต่อไป

เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

1.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาวิชาที่ตรงกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี

2) มีผลการสอน และการปฏิบัติงานครู ในเกณฑ์ดี

3) ได้รับการแต่งตั้งจากคณะวิชา หรือโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4) มีความสนใจในการยอมรับความรับผิดชอบ ในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) มีสมรรถนะหลัก ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เด่นชัดของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2) มีสมรรถนะเฉพาะทาง ของการเป็นครูปฐมวัย และประถมศึกษา

1.3 บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานครู

2) มีส่วนร่วมในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ตลอดกระบวนการ

3) เคารพ ให้เกียรติ และเชื่อถือไว้วางใจกัน ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4) สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และชี้แนะหนุนนำอย่างต่อเนื่อง

5) อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยสนับสนุนส่งเสริม

1) ผู้บริหารคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดนโยบาย และแผน และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

2) การบริหารจัดการเวลาสำหรับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดกระบวนการ มีความยืดหยุ่น และเอื้ออำนวยความสะดวก ระหว่างกัน

3) การประชาสัมพันธ์รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในคณะวิชา และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

4) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระหว่างพี่เลี้ยงทาง วิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเพื่อการสืบค้น ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงมีศักยภาพสูงทั้งในวิชาชีพครู และการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ผลโดยอ้อม

1. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อ การพัฒนาวิชาชีพครู สังคม และตนเอง

2. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ ครูร่วมกัน

3. อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

4. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนในความดูแล และการปฏิบัติงานในอนาคต

กิจกรรมปฏิบัติการ โมดูลที่ 6

รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้าน
การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

กิจกรรมที่ 1

1. ผู้เข้าร่วมอบรมแบ่งกลุ่มระยะเวลาการมีประสบการณ์เป็นอาจารย์นิเทศหรือ
อาจารย์พี่เลี้ยง กลุ่มละ 6 คน เรียกว่ากลุ่มบ้าน (Home Group)
2. สมาชิกของกลุ่มบ้านแต่ละคน เข้าศึกษาในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group)
สมาชิกคนที่ 1 ศึกษาเรื่อง ชื่อ หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
สมาชิกคนที่ 2 ศึกษาเรื่องกระบวนการของรูปแบบ ระยะที่ 1-2
สมาชิกคนที่ 3 ศึกษาเรื่องกระบวนการของรูปแบบ ระยะที่ 3-4
สมาชิกคนที่ 4 ศึกษาเรื่องเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้
สมาชิกคนที่ 5 ศึกษาเรื่องผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ
สมาชิกคนที่ 6 ศึกษาเรื่องเครื่องมือที่ใช้ประกอบรูปแบบ
3. นำข้อมูลจากการศึกษาในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มบ้าน

กิจกรรมที่ 2

ผู้เข้าร่วมอบรมแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการระดับปฐมวัย และ
พี่เลี้ยงทางวิชาการระดับประถมศึกษา แต่ละกลุ่มคัดเลือกตัวแทนเพื่อแสดงบทบาทสมมติในการเป็น
พี่เลี้ยงทางวิชาการและนักศึกษาวิชาชีพครู ตามกระบวนการระยะที่ 3 การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทาง
วิชาการ (Practice of mentoring) เพื่อการวิพากษ์

ภาคผนวก

**กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
การสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

**ห้องกิจกรรมอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วันที่ 27 – 28 เมษายน 2558**

วันที่ 27 เมษายน 2558

08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด โดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
09.00 - 10.30 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จิตตปัญญาศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” โดยอาจารย์ ดร.พีรเทพ รุ่งคุณากร
10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 - 12.00 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จิตตปัญญาศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” โดยอาจารย์ ดร.พีรเทพ รุ่งคุณากร (ต่อ)
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.30 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู” โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร
14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 - 16.30 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู” โดยอาจารย์ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู
16.30 - 17.00 น.	กิจกรรมสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน โดยคณะผู้วิจัย

วันที่ 28 เมษายน 2558

08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 - 09.00 น.	กิจกรรมบริหารสมองและสะท้อนคิด โดยคณะผู้วิจัย
09.00 - 10.30 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การนิเทศการเรียนรู้การสอน” โดยอาจารย์ ดร.กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล
10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 - 12.00 น.	บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ” โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประณัฐ กิจรุ่งเรือง
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน

- 13.00 – 14.30 น. บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ”
โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประณัฐ กิจรุ่งเรือง
- 14.30 – 14.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.45 – 16.30 น. บรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การนำรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพ
อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็น
พี่เลี้ยงทางวิชาการไปใช้” โดยคณะผู้วิจัย
- 16.30 – 17.00 น. กิจกรรมสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน โดยคณะผู้วิจัย และมอบวุฒิบัตร



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณารูปแบบและเอกสารประกอบรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์
และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์ | ข้าราชการเกษียณคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร และอาจารย์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย | รองอธิการบดี (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์ | คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด | ข้าราชการเกษียณคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา | คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐดาว พิศาลพงศ์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบุรณ์ | หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 9. อาจารย์ ดร. สรัญญา จันทชูสกุล | ประธานสาขาวิชาการประถมศึกษา ภาควิชา
หลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 10. อาจารย์ ดร.ชำนาญ ทัดมาลี | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดดอนหวาย
จังหวัดนครปฐม |

กล้วยไม้มีดอกช้า
การศึกษาเป็นไป
แต่ดอกออกคราวไร
งานสั่งสอนปลูกปั้น

ฉันใด
เช่นนั้น
งามเด่น
เสร็จแล้วแสนงาม

(๒ ม.ค. ๒๕๔๗)

หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล



ที่ ศธ ๐๕๒๐.๒๐๓.๙.๒/๐๒๕



โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่านเป็นวิทยากร

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กพส.

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก *สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)*

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.กนิษฐา เขาวัดทนกุล ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มาเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อเรื่อง “มนทัศน์ของการ Meatoring และ Coaching นักศึกษา” ในวันจันทร์ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ระดับประถมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา) ระดับประถมศึกษา
โทร : ๐๓๔-๒๕๐๐๐๕

ที่ ศธ ๐๕๒๐.๒๐๓.๙.๒/๐๒๖



โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่านเป็นวิทยากร

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก *สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)*

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นภาพเดช บุญเชิดชู ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มาเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ” ในวันจันทร์ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ระดับประถมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา) ระดับประถมศึกษา
โทร : ๐๓๔-๒๕๐๐๐๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

ที่ ศธ ๐๕๒๐.๒๐๓.๙.๒/๐๓๑

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่านเป็นวิทยากร

เรียน หัวหน้าภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก *สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)*

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พิรเทพ รุ่งคุณากร ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มาเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อเรื่อง “จิตตปัญญาศึกษา การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู” ในวันจันทร์ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๕ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ระดับ ประถมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



ที่ศธ0520.203.9.2/

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.รัฐดาว พิศาลพงศ์ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิง ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00 –15.00 น. ณ ห้อง ประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนาม จันทร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



ที่ศธ0520.203.9.2/

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำ ทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00-15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



ที่ศธ0520.203.9.2/

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปทุมวันและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรณีย์พล วิวรรณมงคล ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิง ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00-15.00 น. ณ ห้อง ประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนาม จันท์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปทุมวันและประถมศึกษา)

ที่ศธ0520.203.9.2/



โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณที่ ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

ที่ศธ0520.203.9.2/



โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน ศาสตราจารย์พิเศษ กาญจนา คุณารักษ์

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณที่ ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

=
ที่ศธ0520.203.9.2/



โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ชำนาญ ทัดมาลี

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณที่ ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



ที่ศธ0520.203.9.2/

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
(ปฐมวัยและประถมศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)
 ที่ ศธ 0520.203.203.9.2/ วันที่ มกราคม 2558
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ สนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00- 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)
 ที่ ศธ 0520.203.203.9.2/ วันที่ มกราคม 2558
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบุญ

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู จาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.)

ในการนี้เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางครุศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ สนทนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในวันจันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 เวลา 13.00- 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์สุวรรณนที ชั้น 3 คณะศึกษาศาสตร์ 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)

ที่ ศธ 0520.203/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง

ตามที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตกเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) ประจำปีงบประมาณ 2558 ภายใต้งานความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้เนื่องจากโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีชื่อเสียง มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การประถมศึกษาในหน่วยงานของท่าน ดังรายนามที่แนบมา เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

โทร : 034-255095

ที่ ศธ 0520.203/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาท)

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง

ตามที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตกเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) ประจำปีงบประมาณ 2558 ภายใต้ความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้เนื่องจากโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีชื่อเสียง มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การประถมศึกษาในหน่วยงานของท่าน ดังรายนามที่แนบมา เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

โทร : 034-255095

ที่ ศธ 0520.203/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 4 (เขavnปรีชาอุทิศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง

ตามที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตกเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) ประจำปีงบประมาณ 2558 ภายใต้ความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้เนื่องจากโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีชื่อเสียง มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์/การประถมศึกษาในหน่วยงานของท่าน ดังรายนามที่แนบมา เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

โทร : 034-255095

ที่ ศธ 0520.203/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร(ปฐมวัยและประถมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง

ตามที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตกเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) ประจำปีงบประมาณ 2558 ภายใต้ความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้เนื่องจากโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีชื่อเสียง มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์/การประถมศึกษาในหน่วยงานของท่าน ดังรายนามที่แนบมา เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

โทร : 034-255095

ที่ ศธ 0520.203/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ศรินยา ทรัพย์วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยงโรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี

ตามที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตกเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) ประจำปีงบประมาณ 2558 ภายใต้ความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้เนื่องจากท่านเป็นอาจารย์นิเทศของคณะครุศาสตร์ ซึ่งดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การประถมศึกษาในหน่วยงานของท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์
รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
โทร : 034-255095

รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง
โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี

- | | |
|--------------------|----------|
| 1. นางสาวณัฐชนินาถ | วทัญญู |
| 2. นางมาลาณี | อุทัยฉาย |
| 3. นางเรไร | คุณขุนทด |
| 4. นางนภาพร | ระวีงนาม |
| 5. นางสุดารัตน์ | โรจนบวร |
| 6. นางภิญญา | ไชยลา |

**รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง
โรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ)**

- | | |
|-------------------|------------|
| 1. นางชุลีภินันท์ | เทพจินดา |
| 2. นางสาวอารีย์ | รูปสม |
| 3. นางเพียววี่ | อริยะพงษ์ |
| 4. นางสาวสมสุข | เอี่ยมพาทล |
| 5. นางประนอม | แสงเพชร |
| 6. นางสุจิตรา | มณีวรรณ |
| 7. นางสาวดวงฤดี | บุญโกมล |
| 8. นางสาวอ้าง | คงฉิม |
| 9. นางสาวลักษณ | นาคคำ |
| 10. นางสาววรรณวดี | ศรีสุพรรณ |

รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร(ปฐมวัยและประถมศึกษา)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. นางสาวสุนลดา | ลิ่มนุชสวาท |
| 2. นางสาวศิริภรณ์ | ศรีสัมพันธ์ |
| 3. นางสาวสิริกมล | หมคมลทิน |
| 4. นางสาวนุสรา | เดชจิตต์ |
| 5. นายเชษฐชาติรี | นวลขำ |
| 6. นางสาวธนาภา | สงค์สมบัติ |
| 7. นางสาวมูจลินท์ | กลั่นหวล |
| 8. นางศศิกันต์ | ศิริมินจันตระกูล |
| 9. นางสาวอรกานต์ | เพชรคุ้ม |
| 10. นางสาวธัญญ์รวี | หวังศิริจิตร |

รายชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง
โรงเรียนเทศบาล 4 (เขาวปรีชาอุทิศ)

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. นางสาววราภรณ์ | เหล่าขจรบุญ |
| 2. นางบุศรา | ไวว่อง |
| 3. นางวรินจง | ถาวรวงษ์ |
| 4. นางสุกัญญา | จิตต์ประยูร |
| 5. นางรุ่งนภา | ทองยินดี |
| 6. นางสาวดาว | มงคลโกชน์ |
| 7. นางปณณดา | กลั่นดอกไม้ |
| 8. นางจิราพร | ขวัญมา |

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น



การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู



การเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ





การศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ



The Participatory Action Research for a Development of Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers

Author Assistant Professor Dr. Poranat kitroongrueng¹,

¹ *Faculty of Education, Silpakorn University (Thailand)*

Abstract

The purposes of this research were to 1) study fundamental information, conditions and needs for model development; 2) develop an enhancement model with great potential for supervisors and cooperating teachers to apply in order to be mentors for student teachers; 3) study the effectiveness of the model through these procedures : (3.1) to assess the abilities of the supervisors and cooperating teachers as mentors ; (3.2) to evaluate the student teachers' capabilities of learning management;(3.3) to study the ratio of satisfaction on the model from the supervisors and teachers; (3.4) to investigate the students' satisfaction on the model; and 4) examine the best practice for increasing the mentorship abilities among the supervisors, teachers, student teachers in early childhood and primary education. The researchers applied the stage-study from a participatory action research, research and development, mixed method as well; moreover, the processes must be related to the mentioned objectives. The sample comprised of 7 supervisors, 31 cooperating teachers and 31 student teachers. The data was analyzed by mean, standard deviation, t-test and content analysis.

The results were shown as follows:

1) The developed model was named "A Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperative Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers". Components of the model consisted of principles, objectives and processes divided into 4 phrases : Preparing phase (P_1) , Planning phase (P_2), Practicing of Mentors phase (P_3), Progression and Assessment phase (P_4).

2) After using the model, the achievement of the supervisors and cooperating teachers on the mentorship abilities was higher significantly at the level of .01. When the student teachers assessed themselves with the supervisors and teachers, it was found that their learning management was higher significantly at the level of .01. Furthermore, satisfaction of the first on using the model was rated at the highest level ($\bar{x} = 4.84$, S.D. = 0.35); for which of the latter was the high level ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.71).

3) The best practice necessary for being the good mentors was appearance, performance and potential in professional working.

Key words :Participatory Action Research / Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers / The abilities to be Mentors / Student Teachers

INTRODUCTION

Teaching profession is considered as the higher profession because it plays a crucial role in human development; thus, teachers need to develop themselves and to be cultivated any improvement by the involved experts in order to gain their self-effectiveness in each working-stage. According to studies, Finland, USA., New Zealand, Japan and China are respectable with education and teacher professional development. They divide the development into 4 stages: Entry Level (Teachers have experienced for 1-3 years.), Consolidation (Teachers have experienced for 4-6 years.), Expertise (Teachers have experienced for 7-10 years.), and Mastery (Teachers have experienced for 10 years or up.). Eligible teachers should have knowledge, capability, positive attitude and experiences in teaching pedagogy or sciences of teaching known as explicit knowledge. It consists of philosophy, curriculum and instruction, educational psychology, technology, assessment and evaluation as well (Kitroongrueng, 2010), and the mentor is a person who can bridge the gap between the sciences and practice by accelerating the knowledge to less experienced teachers.

The word "Mentor" has invented for more than 1,000 years mentioned in Odyssey-an ancient Greek epic. It was told that the King named "Odysseus" had travelled to make the Trojan War for 10 years. He assigned a philosopher named "Mentor" to teach his son named "Telemachus" to be the next great king. According to Odyssey, the word "Mentor" means an expert who is skilled and experienced in his field. A mentor can give explanations, advices and guidance to others. In terms of education, a mentor means a teacher who is expert in teaching and generous to help mentees or new teachers and student teachers. His suggestion has influence on the others' actions in various ways, for example, they will ungrudgingly accept and act upon those words. A main purpose of giving advices is to guide the less experienced teachers to become confident and effective ones (Kitroongrueng, 2015).

In Europe and USA, the procedures of mentor development have been conducted for 10-20 years. They believe that not only supervisors but also in-service teachers in schools play an important role to assist student teachers. Hence, the universities and schools set training programs for developing mentors responsible for the student teachers. In Thailand, the concept on mentor is contributed by educators and used for graduated research. In 2011 the Office of the Basic Education Commission of Thailand has carried on series of the joint Project named "Coaching and Mentoring" in order to develop in-service teachers. Area-based is used for the project by working with each Education Service Area and the Faculty of Education under each teacher institute or university. The result indicates that collaboration between the organizations would rather success than separation (Kitroongrueng, 2015).

According to constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540 (1997) section 81 and National Education Act, B.E. 2542 (1999) as amended by Act (No.3), B.E. 2553 (2010), the state regulates to provide and to promote the teacher professional standard, to develop teachers and educational officials continuously as well. In fact teacher professional development should be activated by the Teacher Institutes as the first place. It has evidence that the mentor is one of major factors resulting in a success of graduate production and teacher professional development. The supervisors and cooperating teachers have to work together as mentors to meet the achievement. Sweeny (2008: 46) discusses that an effective mentoring program would give positive impact on mentees' operation. Reflection is a heart of learning because it will give reinforcement to the mentees (Park and Joy, 2007: 17; Rolfe, 2013: 38). Moreover, Park and Joy (2007: 17) state that the mentor's advices can convince the mentees. Cruz (2013: 102) identifies that a good mentor must be skilled in teacher profession, respectable and generous. The roles of the supervisors and cooperating teachers relate to Anderson and Shannon's work (1988: 3). They classify the roles of mentor into 5 aspects : teaching, supporting, encouraging, giving advices and helping the mentees to get the opportunity to learn. Those who can be good mentors have to obtain the systematic training programs and be monitored incessantly. In Thailand, however, the development of procedures of mentor production is still brand new for teacher education.

Developing the procedures of being a mentor and training curriculum is one of considered factors as an achievement of supervisors' and cooperating teachers' professional development. At present a number of supervisor decreases because of university officials' retirement. It has impact on qualities of graduates becoming teachers and students, in particular preschool and primary students. According to research on neurosciences, Brain based Learning and psychology of learning, human brain and mind are fully developed when children' ages are around preschool or primary levels (Kitroongrueng, 2015). As suggested in the research from Harvard University and Columbia University, teachers in primary schools play the greatest role for developing and supporting the High Value Added (HVA) to the students (Massari, 2012). As mentioned above, this study emphasizes on an importance of professional development of university instructors, in-service teachers and students.

Participation between the involved people is another factor which has impact on the accomplishment of the development because it needs to work together with teacher institute and individual levels. Supervisors and cooperating teachers have equal rights to think, to make decisions and to set the goals. They arrange a schedule plan, operate the working processes and take responsibilities for their duties (Hilda and Vicky, 1995 ; Thomas, 2011). This concept integrates the abilities of the supervisors and cooperating teachers with knowledge on professional experience of the Mastery educators in the Teacher Institutes. It arouses cognitive conflicts and heads to accommodation in a participatory action research;

moreover, the bottom- up process reinforces the development of mentors, institutes and teacher profession.

This research was conducted in the West of Thailand which is an important area because it has a variety of factors such as economic, agriculture, industry, culture, history, ethnics, nature and tourist attractions. Additionally many Teacher Institutes are located in this region. One of their missions is to produce teachers for working in their hometowns through collaboration between institutes and schools. Curriculums in early childhood and primary education are also served to undergraduate students by the Faculty of Education under these institutes.

The researchers aim to develop the potential of supervisors and cooperating teachers to be mentor and to increase the quality of learning in teacher profession. The qualities of the teachers and students will increase if the involved people participate in the procedures of teacher production continually.

METHODOLOGY

Research Design

The researchers applied the stage-study from research and development, a participatory action research, mixed method to research methodology as the followings:

Phase 1 To Study fundamental information, conditions and needs for model development (Research-R₁/Analysis)

Phase 2 To develop anenhancement model with great potential for supervisors and cooperative teachers to apply in order to be mentors for student teachers (Development-D₁ /Design and Development)

Phase 3 To study the effectiveness of the model (Research-R₂ /Implementation)

Phase 4 To evaluate,improve andexaminethe best practice for increasing the mentorship abilities among the supervisors, teachers, student teachers in early childhood and primary education. (Development-D₂ /Evaluation)

Population

The participating mentors included 7 university supervisors from the Faculty of Education, 31 cooperating teachers (proportion of 1:3) and 31 student teachers.

Analysis

1 The Quantitative data was analyzed by mean, standard deviation, t-test and content analysis.

2 The Qualitative data was analyzed bycontent analysis

Results

1. Results of design and development of model

1.1 The developed model was approved by connoisseurship. Ten connoisseurs included Deans, Vice deans, Heads of Department from Teacher Institutes. The result indicates that application and quality of the model are rated at the highest level ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52). The model named "A Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperative Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers" consists of 5 elements as the followings;

Principles

1. Production of the potential mentors and student teachers is a consecutively developed procedure through sciences of teaching and teaching experience in each specific field.

2. Enhancement of the mentor capability is conducted by utilizing Contemplative Education, making a trust, becoming true friends and participating in order to lead to changes of the involved people.

3. Collaboration between the supervisors and cooperating teachers can increase their potentials and affect the quality of student teachers.

Objectives

To enrich supervisors' and cooperating teachers' capabilities of being mentors responsible for student teachers in early childhood and primary education.

Processes (4 Ps Model)

Phase 1 Preparing (P_1)

1.1 To serve a training program on how to be a mentor to the supervisor and teachers

1.2 To provide a preparation to the supervisor and teachers

Phase 2 Planning (P_2)

2.1 To set goals and points that mentors and student teachers need to develop

2.2 To create mentors' supervision plan

Phase 3 Practicing of Mentors phase (P_3)

3.1 To attend pre-conference before observation

3.2 To observe student teachers' teaching

3.3 To cooperate an instructional analysis

3.4 To carry out post conference with the involved people.

3.5 To reflex thoughts and comments for developing student teachers

Phase 4 Progression and Assessment (P_4)

4.1 To write an individual journal to show the results of progression of becoming a mentor

4.2 To assess the ability to be a mentor and record the results in order to develop the higher potential in further cycle

Conditions of model application

The model application is considered under the following conditions;

1.1 Procedure of selection of mentor

1.2 Continually developed Competencies of mentor

1.3 Roles of mentor

1.4 Management of supporting elements of becoming a mentor

Impacts of the model

Direct impact

Supervisors and cooperating teachers gain more potential to be mentors.

Indirect impact

1. Mentors' self-esteem is encouraged in terms of their professional and social development.

2. Student teachers work more effectively, and it positively affects their students and further careers.

3. Knowledge sharing is constructed; it is also useful for teacher professional development.

4. Self-development and teacher professional development are arisen continuously; therefore, this learning process leads to changes.

2. Results of the model used

2.1 After using the model, the achievement of the supervisors and cooperative teachers on the mentorship abilities is higher significantly at the level of .01 (shown in table 1).

Table 1 Comparing proficiency of mentorship

Mentorship proficiency	Full scores	$\bar{X}$	S.D.	Percentages	Levels of capability	t	df	p
Before using the model	75	62.10	7.16	82.80	high	-6.70	29	0.00*
After using the model	75	71.37	3.75	95.16	highest			

*p-value < 0.01

2.2 After the student teachers assess themselves with the supervisors and teachers, it reveals that their learning management is higher significantly at the level of .01 (shown in table 2-3).

Table 2 Comparing student teachers' proficiency of learning management derived from the mentors

Proficiency of learning management	Full scores	$\bar{X}$	S.D.	Percentages	Levels of capability	t	df	p
Before using the model	80	57.77	8.90	72.21	high	-10.68	30	0.00*
After using the model	80	73.06	6.94	91.33	highest			

*p-value < 0.01

Table 3 Comparing student teachers' proficiency of learning management derived from self-assessment

Proficiency of learning management	Full scores	$\bar{X}$	S.D.	Percentages	Levels of capability	t	df	p
Before using the model	80	50.81	9.38	63.51	medium	-7.74	30	0.00*
After using the model	80	66.94	8.70	83.68	high			

*p-value < 0.01

2.3 It is shown that satisfaction of mentors towards the model is rated at the highest level ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.35); for which of the student teachers is the high level ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.71).

3. Results of Assessment, improvement and lesson learned visualizing

3.1 After the mentors accepted as a role model of the best practice assessed the model, overall quality of the model is rated at the highest level. ($\bar{X}$ = 5.00)

3.2 When ten mentors share their knowledge and experiences through process of lesson learned visualizing, it indicates that components of the best practice of being a good mentor are his appearance, performance and potential.

RECOMMENDATION FROM THE RESEARCH

Recommendation for educational policy

1. Teacher Institutes should tangibly set policies, visions and missions of the “Professional Experience” course and contribute to the involved people for avoiding any misunderstandings.
2. To sustainably develop the country, Teacher Institutes should make memorandum of understanding about training for professional experience and developing cooperating and mentees or in-service teachers.
3. Teacher Institutes should provide a specific training course in mentor development to support giving more efficient consultation to student teachers.
4. Teacher Institutes should collaborate to achieve their missions so that it works on the progression of supervisors, cooperating teachers, student teachers and students.
5. Teacher Institutes should organize some projects to show distinctive admiration for mentors who devote themselves. Moreover, they should receive privileges such as higher compensation, interesting training courses, scholarship for studying or promotion.
6. Teacher Institutes should promote the student teachers’ mentors become the ones for new in-service teachers.

Recommendation for the model application

1. During training, the skills of using IT and communication should be particularly provided to the mentors.
2. Ice breaker and making a trust between supervisors and cooperating teachers should be exercised before using the model.
3. Mentors should be trained to use supporting elements or equipment until they are skilled users.
4. Mentors should analyze the student teachers’ both life and academic-oriented aspects in order to provide more effective consultation to them.
5. Period of time for planning, observation and giving suggestion should be flexible.
6. Mentors and student teachers should avoid any conflicts, but they should keep their friendship throughout the procedures.
7. Mentors should inspire the student teachers in terms of being a good teacher and encourage them to find out their peaceful resolution when they face the problems.

8. The involved people should have periodically meetings to inform the progression of working as mentors to school principals and executives. They ought to get some useful comments and educational resources from the authorities.

Recommendation for further research

1. To establish a learning community, the procedures of development of mentor should be took place in both Teacher Institutes and schools where student teachers work.
2. It should investigate the development and learning of the involved people comprising of supervisors, cooperative teachers, student teachers and students.
3. The development of mentors' capabilities on new pedagogy, IT and communication should be deeply studied.
4. It should conduct research emphasizing on work culture on teacher profession to cultivate a teamwork environment and to develop the institutes and schools.
5. Means of mentors' knowledge management should be examined in order to collect into the data warehouse. The data will be beneficial to mentor development, teaching methods, techniques and innovation.

CONCLUSION

The successful procedure of development of mentors is one of the main factors influencing on higher quality of learning of students, cooperative teachers and supervisors working for the Faculty of Education. It can reflex whether teacher professional development is sustainable. At present Thailand is facing an educational crisis, particularly in lacks of experienced mentors, due to a huge number of official retirement in fundamental and higher education. According to assessment of quality of education, this trouble has an effect on quality of graduates becoming teachers and also causes students' lower proficiency, especially early childhood and primary education. However, the achievement of the model developed derives from participation between two levels in the organizations- institute and individual levels. The collaboration occurs between Teacher Institutes and schools at the first level and between supervisors and cooperating teachers at second one. Their operation depends on trust and equality for initiating, making decisions and setting the goals. As mentors, they are accountable for this mission together; their potentials are aroused by launching the learning process and development. Furthermore, they exchange their thoughts and ideas as mentors of the mentor. This participatory action research can build a strong creativity of learning until it becomes the professional learning community which leads to the learning process, mentors' self-development, progression of student teachers' professional experiences. As the results of the mentioned development, qualities of teachers and students will be qualified.

REFERENCES

- Anderson, E. M., and Shannon, A.L. (1988). "Toward a Conceptualizing of Mentoring." *Journal of Teacher Education*. 39, 1 (January 1988): 38-42.
- Hilda,B. and Vicky,M. 1995. "The Roles of The Cooperating Teacher and University Supervision in Learning to Teach." *Teaching and Teacher Education*. Vol. 11, Issue 5, September 1995: 501-508.
- Kitroongrueng,P (2010). "The development of an instructional model using case based learning based on science of teaching to enhance student teachers' critical thinking"(Doctoral Dissertation). silpakorn university
- Kitroongrueng,P.(2015)"Participatory Action Research for a Development of Potential Enhancement Model for Supervisors and Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers"NakornPathom : Faculty of Education Silpakorn University.
- Kitroongrueng,P.(2015) Coaching and Mentoringfor the Professional Development.Paper presented at The EDUCA 2015 8th Annual Congress for Teacher Professional Development returns. October 14 , at Sapphire 204 Impact Forum (Hall 9), MuangThong Thani.Thailand
- Massari,P.(2012).Superstar teachers.accessed September11, 2015 available from: <http://news.harvard.edu/gazette/story/2012/02/superstar-teachers/>
- Pask, R. and Joy, B. (2007).*Mentoring-Coaching : A Handbook for Education Professionals*.Open University Press McGraw-Hill Education.E ngland: Berkshire.
- Rolfe, A. *Mentoring Works*. accessed August 30, 2013. available from [http://www. mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html](http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html).
- Sweeny, B.W. (2008). *Leading the Teacher Induction and Mentoring Program*. 2nded. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

**ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนและกิจกรรมที่ดำเนินการ
และผลที่ได้รับตลอดโครงการ**

ขั้นตอนการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรมที่วางแผน	กิจกรรมที่ดำเนิน	ผลที่ได้รับ
การศึกษาและวิเคราะห์ (Analysis)	เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ - การสอบถาม - การสัมภาษณ์เชิงลึก - การวิเคราะห์เอกสาร	- ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร - ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์และความต้องการจำเป็น - ศึกษาความต้องการของอาจารย์ นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การเตรียมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่วิจัย	- ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร - ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์และความต้องการจำเป็น - ศึกษาความต้องการของอาจารย์ นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การเตรียมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่วิจัย	- แนวคิดทฤษฎีสำหรับ การพัฒนารูปแบบ - ข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์และความต้องการจำเป็น - พื้นที่วิจัย
การออกแบบและพัฒนา (Design and Development)	เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ - การสอบถาม - การสัมภาษณ์ - การจัดสนทนา อ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship)	- พัฒนา (ร่าง) รูปแบบโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม เครื่องมือ ประกอบรูปแบบ และเครื่องมือ การวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และการทดลองใช้ เครื่องมือ ปรับปรุงคุณภาพของ เครื่องมือ - รับรองรูปแบบโดย การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	- พัฒนา (ร่าง) รูปแบบโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม เครื่องมือ ประกอบรูปแบบ และเครื่องมือ การวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และการทดลองใช้ เครื่องมือ ปรับปรุงคุณภาพของ เครื่องมือ - รับรองรูปแบบโดย การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	- (ร่าง)รูปแบบ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมที่ผ่าน การตรวจสอบและรับรอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ - เครื่องมือ ประกอบการนำรูปแบบไปใช้ - เครื่องมือการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ขั้นตอนการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรมที่วางแผน	กิจกรรมที่ดำเนิน	ผลที่ได้รับ
การทดลองใช้ รูปแบบ (Implementation)	เชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ - การทดลอง - การสอบถาม - การสัมภาษณ์ - การจัดสนทนา กลุ่มพี่เลี้ยงทาง วิชาการ	- นำรูปแบบไปใช้ใน พื้นที่วิจัย - ขับเคลื่อนการ พัฒนาตนเองของ อาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง โดย ใช้การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม ร่วมกับ กระบวนการ จิตปัญญาศึกษา และแนวทาง การเรียนรู้แบบ สะท้อนกลับ - ศึกษาการปฏิบัติที่ เป็นเลิศ	- นำรูปแบบไปใช้ใน พื้นที่วิจัย - ขับเคลื่อนการ พัฒนาตนเองของ อาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง โดย ใช้การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม ร่วมกับ กระบวนการ จิตปัญญาศึกษา และแนวทาง การเรียนรู้แบบ สะท้อนกลับ - ศึกษาการปฏิบัติที่ เป็นเลิศ	- ผลเชิงประจักษ์ ของการนำ รูปแบบไปใช้ตาม วัตถุประสงค์ของ การวิจัย - กระบวนการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ของอาจารย์ นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง - การขับเคลื่อน การพัฒนาตนเองใน สถาบันการศึกษา ต้นแบบ
การประเมิน ปรับปรุง (Evaluation) และ ถอดบทเรียน (Lesson Learn)	เชิงคุณภาพ - การสัมภาษณ์เชิง ลึก - การจัดสนทนา กลุ่มพี่เลี้ยงทาง วิชาการ	- ประมวลข้อมูล ผลการวิจัย เพื่อปรับปรุง รูปแบบ - ถอดบทเรียน การ เป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพครู ปฐมวัย และ ประถมศึกษา - รับรองรูปแบบโดย สทนากลุ่ม อาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง ที่เป็นต้นแบบใน พื้นที่วิจัย	- ประมวลข้อมูล ผลการวิจัย เพื่อปรับปรุง รูปแบบ - ถอดบทเรียน การ เป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพครู ปฐมวัย และ ประถมศึกษา - รับรองรูปแบบโดย สทนากลุ่ม อาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง ที่เป็นต้นแบบใน พื้นที่วิจัย	- รูปแบบที่สมบูรณ์ และผ่านการรับรอง - ได้บทเรียนของ สถาบัน การศึกษาต้นแบบ - ข้อเสนอแนวทาง การพัฒนาอาจารย์ นิเทศก์และ อาจารย์พี่เลี้ยง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประณัฐ กิจรุ่งเรือง
 ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Mr. Poranat Kitrooongrueng
 ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
 สังกัด ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 หน้าที่/ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัย และ
 ประถมศึกษา)
 สถานที่ติดต่อ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 (พระราชวังสนามจันทร์) ถนนราชมรรคาใน อำเภอเมือง
 จังหวัดนครปฐม 73000

ประวัติการศึกษา
 ปริญญาตรี: กศ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการประถมศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร 2538
 ปริญญาโท: ค.ม. สาขาวิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2542
 ปริญญาเอก: พร.ด. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2553
 Diploma in Inservice Training, University of Helsinki, Finland 2012.

ชื่อ (ภาษาไทย) นางสาวกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล
 ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Miss. Kanitha Chaowatthanakun
 ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์
 สังกัด ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 หน้าที่/ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
 สถานที่ทำงาน ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน
 จังหวัดนครปฐม 73140
 โทร/โทรสาร 034-351-898, 034-351-403
 โทรศัพท์มือถือ 089-918-9082
 e-mail: aj.kanitha@gmail.com, feduktc@ku.ac.th

ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2545 พร.ด. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร
 พ.ศ. 2547 ศศ.ม. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์-การสอน (คณิตศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 พ.ศ. 2553 ศษ.บ. สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชื่อ (ภาษาไทย)	นายณภาเดช บุญเชิดชู
ชื่อ (ภาษาอังกฤษ)	Mr.Napadech Booncherdchoo
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
สังกัด	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
หน้าที่/ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 85 ถนนมาลัยแมน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทร. 034 261064 โทรศัพท์มือถือ 081 8562108 โทรสาร. 034 261064
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ปริญญาตรี สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2545	ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2553	ปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อ (ภาษาไทย)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร
ชื่อ (ภาษาอังกฤษ)	Mr. ISARET PIPATMONGKONPORN
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
สังกัด	สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร
หน้าที่/ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
สถานที่ทำงาน	ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 10170 มือถือ 089-183-7602 e-mail: ISARET@SU.AC.TH
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาตรี:	ศษ.บ. สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2524
ปริญญาโท:	ศษ.ม. สาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2530
ปริญญาเอก:	ปร.ด. การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2540