

กระบวนการพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

A DEVELOPMENT OF MENTOR MODEL FOR PRESERVICE TEACHER STUDENTS

Corresponding author¹,

cheewan_bum@hotmail.com¹

ชีวัน เขียววิจิตร¹, รุ่งทิวา แยมรุ่ง² และ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร³

Cheewan Khieovitch¹, Rungtiwa Yamrung² and

Laddawan Kasemnet³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน 2) เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อเตรียมความพร้อมครูพี่เลี้ยงให้มีสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ และเพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ร่างองค์ประกอบของต้นแบบครูพี่เลี้ยง และระยะที่ 2 ออกแบบกระบวนการพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตนเองของครูพี่เลี้ยงด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) แบบวัด เจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่พัฒนาขึ้นมีดังนี้ 1) องค์ประกอบของต้นแบบครูพี่เลี้ยง มีดังต่อไปนี้ 1.1) ด้านความรู้ของครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 1.2) ด้านทักษะ การนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาและการสอนงาน การสังเกตและการจดบันทึก 1.3) เจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง 2) ออกแบบกระบวนการพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ 2.1) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้ทรงคุณวุฒิ 2.2) วางแผนบทเรียนและพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้ทรงคุณวุฒิ 2.3) การนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 2.4) สะท้อนความคิดจากการทดลองใช้บทเรียน 2.5) ปรับปรุงแก้ไขบทเรียน 2.6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งนำบทเรียนไปใช้และเผยแพร่เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) โดยเน้นทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผลจากการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง และเจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

คำสำคัญ: ต้นแบบครูพี่เลี้ยง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการพี่เลี้ยง

^{1,2} สาขาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ กรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the elements of the mentor model for pre-service teacher students in Patumwan Demonstration School, Srinakharinwirot University. 2) to develop the process of mentor model for pre-service teachers; to compile overall lessons in order to prepare the mentor model for pre-service teacher students having competencies in terms of knowledge and skills as appropriate; to promote teacher professional development; and to create a professional learning community network (Professional Learning Community: PLC). The operations research has been divided into 2 phases: Phase 1- drafting the elements of the mentor model for pre-service teacher students and Phase 2 – developing and designing procedure and process of the mentor model for pre-service teacher students. Research tools used are a pre-service teacher student self-assessment form with competencies in terms of learning - based management and supervision by Coaching and Mentoring process and Attitude Test supervised by Coaching and Mentoring process. The data is analyzed by using Mean, Standard Deviation and Content Analysis. The research results have found out that a development of the mentor model for pre-service teacher students with co-developing common lessons are based on the following factors: 1. 1) mentor's knowledge consisting of learning-based management, designing learning-based management, learning media and educational innovation of learning measurement and evaluation 1.2) supervision skill by Coaching and Mentoring process consisting of coaching and mentoring, observation and record taking. 1.3) attitude towards the mentor model for pre-service teacher students. 2) The development process of the mentor model for pre-service teacher students consists of 2.1) identifying the purposes of co-developing overall lessons among researchers, target groups and experts, 2.2) planning and taking overall lessons among researchers, mentor model target groups and experts, 2.3) supervision by Coaching and Mentoring process, 2.4) reflection from the experiment of overall lessons, 2.5) improving and updating overall lessons, 2.6) exchange learning with applying and publishing overall lessons to create a professional learning community network (Professional Learning Community: PLC) focusing on skills of collaborative working process, cooperation for teacher career advancement. The results of the mentor model learning management and for pre-service teacher student, self-assessment have found out that competencies in terms of knowledge and supervision by Coaching and Mentoring process and Attitude Test to supervised by Coaching and Mentoring process. For Index of Item-Objective Congruence for each item, the range of index score : was 0.67 – 1.00 which was higher than the initial criterion.

Keyword : The mentor model, Practice Teaching, Coaching and Mentoring

บทนำ

การผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมแห่งความเป็นครูสามารถพัฒนา

การศึกษาและสังคมให้เจริญงอกงามอย่างยั่งยืนได้นั้น นอกจากความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้จากการเรียนในรายวิชาต่างๆ ที่ทางคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ และคณะร่วมผลิตจัดให้

แล้วนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะการสอนวิชาเฉพาะ การฝึกฝนตนเองของนิสิตเรียกว่า “การฝึกสอน หรือ การฝึกประสบการณ์” เป็นการทดลองประยุกต์วิทยาการที่ได้ศึกษามานุกรณาความรู้ทั้งหมดเพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าตนเองพร้อมที่จะออกไปประกอบวิชาชีพครู (เอกสารคู่มือ การปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พ 1- 2. 2559: 2) ดังนั้นกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งตามมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545:18) เพื่อเตรียมครูให้มีสมรรถนะที่ดีในการจัดการเรียนรู้และทักษะกระบวนการนิเทศส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีจุดเน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (เวทนี ชัยเขาวรัตน์. 2556)

การปฏิรูปการเรียนรู้ส่งผลให้หลักสูตรการผลิตครูจากเดิม 4 ปีเพิ่มเป็น 5 ปี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 ทำให้สถาบันการผลิตครูได้ปรับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในชั้นปีที่ 5 จะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจาก 1 ภาคการศึกษาเป็น 2 ภาคการศึกษา ซึ่งหลักสูตรครู 5 ปี จะเน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้ นิสิตครูได้ฝึกปฏิบัติประสบการณ์ตรงตามที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะได้นำความรู้ ความสามารถ หลักการและทฤษฎีที่ได้เรียนรู้นำมาใช้แก้ปัญหาหรือสามารถนำมาประยุกต์สู่การ

ปฏิบัติและอยู่ภายใต้การแนะนำของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน ดังนั้นการผลิตครูจึงเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนต้องอาศัยรูปแบบต่างๆ ของความรู้และประสบการณ์การหยั่งรู้และการกำกับชี้แนะโดยครูพี่เลี้ยง (วรรณทิพา รอดแรงคำ. 2552: บทนำ) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายผ่านกระบวนการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง ซึ่งจะมีหน้าที่ดูแลการฝึกสอน การนิเทศ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือนิสิต ให้มีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถเป็นครูที่ดี มีสมรรถนะของครูโดยครบถ้วนภายหลังจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงมีหน้าที่ในการติดตามผล ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์, 2556) การนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูส่วนใหญ่ครูพี่เลี้ยงจะนิเทศตามกระบวนการที่ทางสถาบันผลิตครูกำหนดมาซึ่งจะต้องดำเนินการตามคู่มือ และคำชี้แจงที่มอบให้กับโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจะมีกิจกรรมที่ครูพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติ คือ การนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งครูพี่เลี้ยงต้องให้การชี้แนะ สอนงาน ให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเมื่อนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบปัญหาในด้านต่างๆ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ดังนั้นการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสมกับความเป็นครู รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นครู และตามที่ ศิริประภา พุทธิกุล (2557: 77) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นหัวใจแห่งการฝึกหัดครูทุกระดับ เพราะนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับประสบการณ์ตรงจากการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ สัมผัสกับสถานการณ์และบุคคลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู

จากการสำรวจและศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน พบว่าครูที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการเป็นครูที่เลี้ยงมีจำนวนลดน้อยลงในแต่ละปีการศึกษา สืบเนื่องจากการเกษียณอายุราชการตามวาระการปฏิบัติงานจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาปรากฏการณ์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) ร่วมกับหัวหน้างานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หัวหน้างานนิเทศและพัฒนาวิชาชีพ และครูที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้และการเป็นครูที่เลี้ยงมากกว่า 10 ปี ผลจากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามสาขา การดำเนินงานมีคณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยจัดกิจกรรมการนิเทศตามระยะเวลาที่กำหนด 2) ด้านจุดอ่อน พบว่า ขาดการนำศักยภาพ การปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงด้านการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง มาพัฒนาตามแนวนโยบายการปฏิรูปครู ขาดการศึกษาและพัฒนาการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง บนพื้นฐานการวิจัย 3) ด้านโอกาส พบว่า ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีมาตรฐานและเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด โดยการกำกับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เช่น จัดอบรม สัมมนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูที่เลี้ยงด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ ตามหลักการและพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) ด้านภัยคุกคาม พบว่า ครูที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงมีจำนวนลดลงตามวาระการปฏิบัติงาน และพบว่า ครูที่เลี้ยงที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางโรงเรียนบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความเข้าใจการนิเทศด้วย

กระบวนการที่เลี้ยง จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้คือเป้าหมายหลักในการพัฒนาคน และเตรียมความพร้อมต่อกับยุคคามของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน และเพื่อให้ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเข้มแข็ง มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีครูที่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง พร้อมที่จะสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. ต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีองค์ประกอบอย่างไร
2. กระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกันควรมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของต้นแบบครูเลี้ยงนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
2. เพื่อศึกษาขั้นตอนกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

แนวคิดการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งคือ แนวคิดการพัฒนาบทเรียน

ร่วมกัน (Lesson Study Approach) ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) ของประเทศญี่ปุ่น Fernandez และ Yoshida (2004) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Lesson Study” หรือการพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่า คำนี้เป็นการแปลความหมายโดยตรงจากคำในภาษาญี่ปุ่นที่ว่า “jugyo kenkyu” ซึ่งประกอบไปด้วยคำ 2 คำคือ “jugyo” หมายถึง บทเรียน (Lesson) และ “kenkyu” หมายถึง การศึกษา (Study) หรือการวิจัย (Research) ตามความหมายของ Lesson Study หมายถึง การศึกษาวิจัยหรือการทดสอบและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นการที่กลุ่มครูพบปะกันในระยะเวลาอาจหลายเดือนต่อปี เพื่อทำงานออกแบบ ดำเนินการทดสอบ ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาบทเรียนอย่างลุ่มลึกและต่อเนื่องจนได้บทเรียนที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนานักเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้เริ่มต้นที่ประเทศญี่ปุ่นโดยพบร่องรอยหลักฐานตั้งแต่ก่อนปี 1900 (Nakatome, 1984 อ้างถึงใน Fernandez และ Yoshida, 2004:15) สำหรับประเทศไทยมีข้อมูลว่ามีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาครูตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2545 โดยมีคำเรียกแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือที่นิยมเรียกทับศัพท์ว่า Lesson Study นี้หลายคำด้วยกันไม่ว่าจะเป็นการศึกษาบทเรียน การถอดบทเรียน การศึกษาและพัฒนาบทเรียน การศึกษาผ่านบทเรียน ทั้งนี้ ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” แทนคำว่า “การศึกษาผ่านบทเรียน” ที่เคยใช้ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551: 263) ได้กำหนดความหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองของครู ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของกลุ่มครูโดยกลุ่มครูจะดำเนินงานตามวงจรกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในปี พ.ศ. 2547 เริ่มมีการนำมาศึกษาในประเทศไทยโดย ไผ่ตริ อินทร์ประสิทธิ์ และคณะอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดประเด็นสอน 2) วางแผนการสอน 3) นำแผนการสอนไปใช้ 4) ประเมินผลบทเรียน 5) ปรับปรุงบทเรียน 6) นำแผนการสอนที่ปรับปรุงแล้วไปใช้สอน 7) ประเมินผลบทเรียน 8) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Inprasitha, 2003) ต่อมามีการใช้แนวคิดการศึกษาผ่านการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนของนักศึกษาครู (จิรนต์ พรววิริยะสกุล, 2554) ต่อมามีการนำมาใช้พัฒนากระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัด การเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (ศิริประภา พฤทธิกุล, 2557) จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความเป็นไปได้ในการนำมาใช้พัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

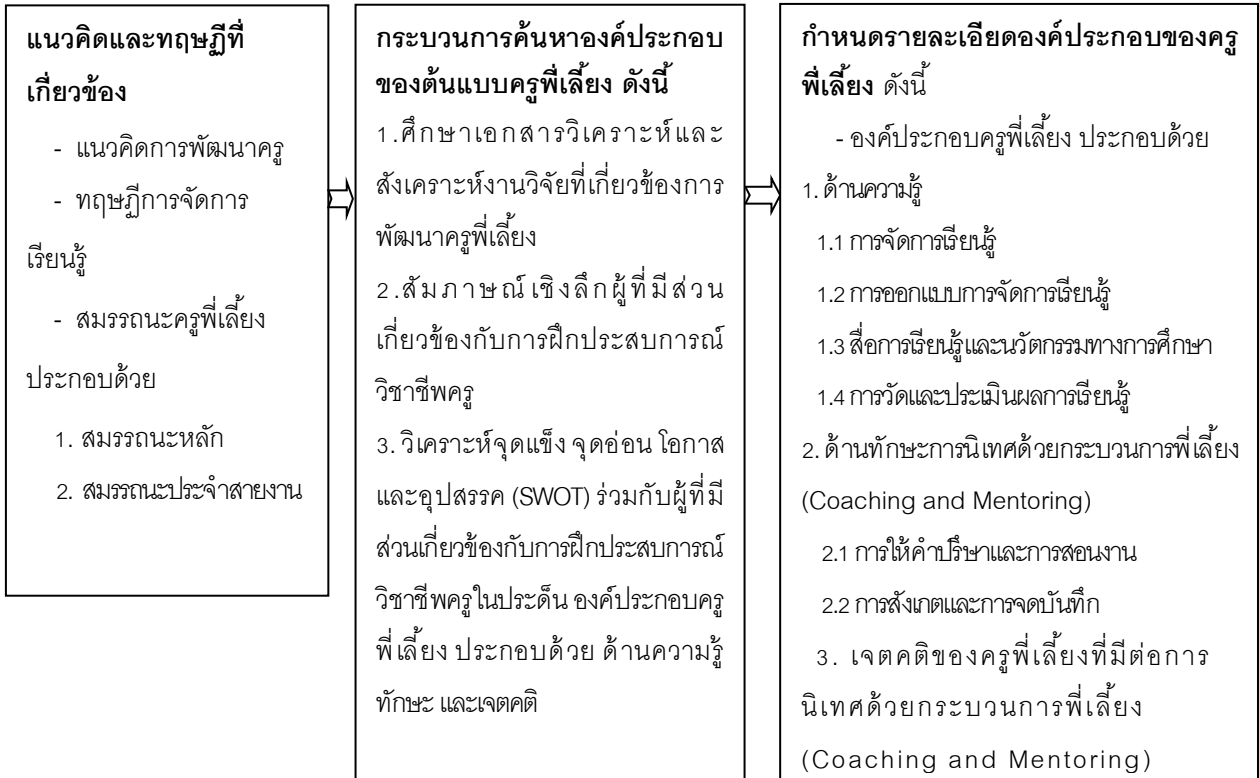
จากแนวคิดเรื่องการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แนวคิดและการวิจัยในเรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง เป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้ในการเป็นครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและสอนงานแก่นิสิตที่เข้ามาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่ากระบวนการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นสถาบันผลิตครูต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อสร้างโอกาสให้นิสิตได้สัมผัสแหล่งเรียนรู้ และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในด้านการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียน เป็นการเริ่มต้นเรียนรู้ชีวิตความเป็นครูที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูพี่เลี้ยงจะมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนิสิตครูโดยตรง และควรมีระบบการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ที่ชัดเจน มีแผนและกิจกรรมสำคัญที่สัมพันธ์กับเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีการประสานงานที่มีคุณภาพได้รับความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งความเข้าใจในบทบาทหน้าที่โดยเฉพาะครูพี่เลี้ยงซึ่งมีหน้าที่ดูแล สอนงาน นิเทศนิสิตฝึกสอนโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อให้ครูก่อนที่จะได้รับการ

แต่งตั้งจากทางโรงเรียนให้เป็นครูพี่เลี้ยงมีการเตรียมความพร้อมในการเป็นครูพี่เลี้ยงให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง สามารถดูแลให้นิสิตครูปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

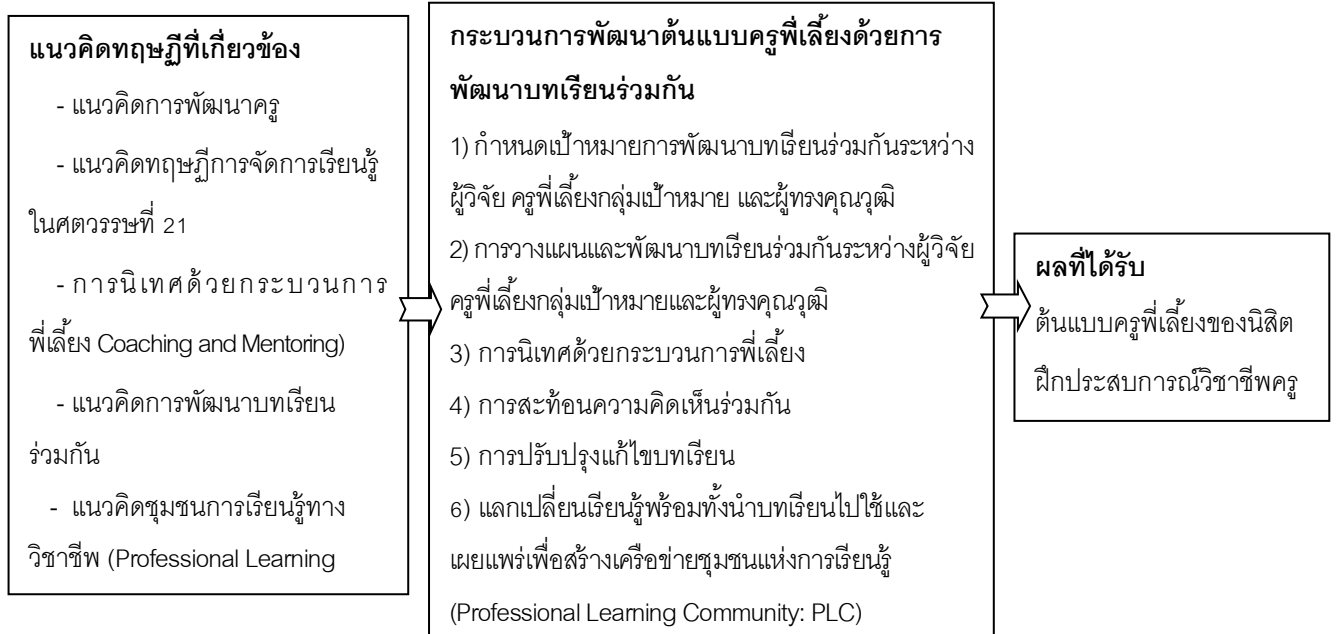
ก้าวสู่วิชาชีพครูอย่างก้าวหน้าและมั่นใจในความเป็นครูมืออาชีพ เป็นครูสอนดีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างคนไทยรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและเป็นอนาคตที่ดีของประเทศชาติต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

1. การร่างองค์ประกอบของต้นแบบครูพี่เลี้ยง



2. การออกแบบกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยง



กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้ 1) เป็นครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเป็นครูพี่เลี้ยง มาเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป ที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง จำนวน 8 คน สังกัดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 8) กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

การคัดเลือกครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย

วิธีดำเนินการ

1. คัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.1 ดำเนินการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการเป็นครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน เป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป โดยมีคุณสมบัติ คือ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี 3) มีทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาและสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4) มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูพี่เลี้ยงและการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง
 - 1.2 ให้ครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติในข้อ 1.1 ทำแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และเจตคติครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง
 - 1.3 คัดเลือกครูพี่เลี้ยงผ่านเกณฑ์การประเมินที่มีคะแนนสูงสุด ของการทำแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยง (ประเมินตนเอง) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจะได้ครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำนวน

8 คน แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 1 คน รวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาบทเรียนตลอดกระบวนการวิจัยซึ่งผู้วิจัยจะเรียกครูพี่เลี้ยงกลุ่มนี้ว่า “ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย”

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระทำในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2559 ตามการเปิดเรียนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. องค์ประกอบต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. กระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การร่างองค์ประกอบของต้นแบบครูพี่เลี้ยง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

1.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1.1.1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู
- 1.1.2) แนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้
- 1.1.3) แนวคิดทฤษฎีการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง

1.1.4) แนวคิดทฤษฎีการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน

1.1.5) สมรรถนะครูที่เลี้ยง
ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน
และเจตคติของครูที่เลี้ยง

1.1.6) แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ (PLC)

นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จากข้อ 1
กำหนดประเด็นเนื้อหาการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง
ในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่เลี้ยงโดยวิธีการ
ดังต่อไปนี้

1.2 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จาก
หัวหน้างานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หัวหน้างาน
นิเทศและพัฒนาวิชาชีพ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม
สาระการเรียนรู้ ในเนื้อหาหัวข้อปัญหาครูที่เลี้ยงด้านการ
นิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง และด้านการจัดการเรียนรู้ของ
ครูที่เลี้ยงในโรงเรียน

1.3 ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ร่วมกับครูที่เลี้ยงที่มี
ประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญการเป็นครูที่เลี้ยงใน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
เป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป ที่มีความรู้ ความสามารถและ
ความชำนาญในการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง
ด้านการจัดการเรียนรู้ร่วมวิเคราะห์ ในประเด็นปัญหา
เกี่ยวกับการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง ในการให้
คำปรึกษาและการสอนงานเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้กับ
นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.4 ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นใน
ปัจจุบันจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในข้อ 1.2 โดย
การวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับการสัมภาษณ์และ
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
(SWOT) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบและ
รายละเอียดต้นแบบครูที่เลี้ยง

วิธีดำเนินการ

กำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละ
องค์ประกอบของการเป็นต้นแบบครูที่เลี้ยง จากการ
สังเคราะห์เนื้อหาทั้งหมดที่ได้จากข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูล
พื้นฐานและสภาพปัญหาปัจจุบันมาวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์
ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบครูที่เลี้ยง เพื่อให้
ได้ครูที่เลี้ยงที่ดี มีความรู้ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้
และมีทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงเป็นอย่างดี
นำข้อมูลที่ได้มาร่างองค์ประกอบและรายละเอียดของ
องค์ประกอบต้นแบบครูที่เลี้ยงด้านการจัดการเรียนรู้ที่มี
ทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง เพื่อให้คำปรึกษา
และการสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการ
จัดการเรียนรู้

เนื้อหาบทเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้

1.1 การจัดการเรียนรู้

1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิง
มาตรฐาน

1.3 สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ด้านทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง

2.1 การให้คำปรึกษาและการสอนงาน

2.2 การสังเกตการสอนและการจัดบันทึก

ระยะที่ 2 การออกแบบการพัฒนาต้นแบบครูที่
เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการนิเทศ
ด้วยกระบวนการที่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อได้ต้นแบบครูที่เลี้ยงพร้อม
ทั้งบทเรียนการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงในการให้
คำปรึกษาและการสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้

วิธีดำเนินการ

กระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายบทเรียนระหว่างผู้วิจัย ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายบทเรียนแต่ละบท โดยใช้ฐานความคิดจากปัญหาและความต้องการของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

2. วางแผนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (ถอดบทเรียน) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันสร้างแผนปฏิบัติการการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงของแต่ละบทเรียน โดยใช้วิธีการระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศของครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในด้านการนิเทศโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามหลักวิชาการ

3. นำแผนปฏิบัติการไปใช้ในการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง การดำเนินการในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย 1 คน ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มวิจัย นำแผนบทเรียนแต่ละบทเรียนไปใช้นิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานการณ์จริง โดยผู้วิจัย สมาชิกครูพี่เลี้ยง กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้สังเกตการณ์รวมทั้งจัดบันทึกพฤติกรรมบทบาทการนิเทศของครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายในการเป็นครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและการสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. การสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัย

ร่วมกันประชุมสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การสังเกตการณ์เทศของครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายในการให้คำปรึกษาและการสอนงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การสะท้อนความคิดเห็น เน้นการอภิปรายร่วมกัน ในการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและนำไปสู่ประเด็นการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงบทเรียนให้มีคุณภาพ

5. การปรับปรุงบทเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัย ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขบทเรียนจากสิ่งที่พบจากการนำบทเรียนไปใช้ สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ของครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในรอบที่ 2 จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพครบทุกบทเรียน และได้ต้นแบบครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้สามารถนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งนำบทเรียนไปใช้และเผยแพร่เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) เป็นขั้นตอนที่จะกระทำเมื่อได้มีการพัฒนาบทเรียนครบทุกบท และพร้อมนำไปใช้เผยแพร่เพื่อสร้างเครือข่าย โดยครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาเป็นต้นแบบครูพี่เลี้ยง นำเสนอบทเรียนพร้อมวิธีการใช้บทเรียน เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงคนอื่น ๆ เข้าใจวิธีการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษาและการสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อขยายผลต่อไป

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการ
พัฒนาบทเรียนร่วมกัน สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกครูที่เลี้ยงต้นแบบ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน

1.1 แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาของครูที่เลี้ยงในโรงเรียนด้วยกรณีศึกษาด้วยกระบวนการที่เลี้ยง

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนี้เป็นเครื่องมือสำรวจข้อมูลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานนิเทศและพัฒนาวิชาชีพ หัวหน้างานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูที่เลี้ยง ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน เกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาและสอนงานแก่นิสิตฝึกสอนด้านการ

จัดการเรียนรู้ และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่เลี้ยงมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน และการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการที่เลี้ยง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

1.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ คือ

- 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศนิสิตฝึกสอนด้วยกระบวนการที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาและสอนงาน การสังเกตการณ์การสอน ให้แก่นิสิตฝึกสอนด้านการจัดการเรียนรู้
- 3) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่เลี้ยง

1.1.3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รวมถึงความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาว่าแบบสัมภาษณ์นี้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน +1 มีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

คะแนน 0 มีความคิดเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่

คะแนน -1 มีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามนี้ไม่มีความสอดคล้อง

เมื่อได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency: IOC) โดยข้อคำถามที่ใช้ได้จะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้

1.2 แบบบันทึกการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่

การคัดเลือกครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 แบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยง (การประเมินตนเอง) หมายถึง สมรรถนะ คุณลักษณะของครูพี่เลี้ยงโดยบ่งบอกถึงทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติของครูพี่เลี้ยงที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

การเป็นครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การทำงานเป็นทีมและการสร้างสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงานของครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

2.2 แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง

แบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยงนี้ เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงด้านการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ว่าครูพี่เลี้ยงมีความรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษาและสอนงานแก่นิสิตฝึกสอนด้านการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยง (ประเมินตนเอง) โดยปรับปรุงมาจากการประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยงของ สุพรรณณี ชาญประเสริฐ (2554) ที่ได้การประยุกต์ลำดับขั้นตอนปฏิบัติการกระบวนการพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จของ Sherman และคณะ (2000) ซึ่งมีข้อคำถามครอบคลุมสมรรถนะหลักและ

สมรรถนะประจำสายงาน โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามมาปรับปรุงภาษาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลอง

2.1.2 ลักษณะของแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นข้อความทั้งทางบวกและลบ มีความหมาย ดังนี้

สำหรับข้อความทางบวก

ถ้าตอบ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบ มาก ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบ ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบ น้อย ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อความทางลบ ให้คะแนน

กลับกัน

2.1.3 การแปลความหมายจากคะแนนแปลจากคะแนนรวมของแบบประเมินถ้าได้คะแนนรวมสูงจะมีความสามารถในการจัดเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงว่าครูพี่เลี้ยงมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาและสอนงานแก่นิสิตฝึกสอนด้านการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบประเมินต่ำ

2.1.4 การกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายค่าเฉลี่ยนี้จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ย 3.50 เป็นค่ากึ่งกลางระหว่าง 3.00 – 4.00 (เหมาะสมระดับปานกลาง – เหมาะสมระดับมาก) ดังนั้น หากคะแนนเฉลี่ย ได้ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าสมรรถนะครูพี่เลี้ยง มีความเหมาะสมระดับมาก (บุญใจ ศรีสถิตยรรณู, 2555)

2.1.5 การหาคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยง โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการสอน จำนวน 1 ท่าน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้านนี้ ต้องมีประสบการณ์ในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป ตรวจสอบ

พิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องของประเด็นการประเมินกับนิยามความสามารถในสมรรถนะครูพี่เลี้ยง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.1.6 เมื่อได้รับการตอบสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ขึ้นไป

2.1.7 หลังจากที่ได้รับทราบการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอนั้นของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้กับครู พี่เลี้ยงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน ทำการวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป โดยตัดข้อที่ไม่ถูกต้องตามเกณฑ์ออกเหลือข้อคำถามที่ใช้ได้ตามสมรรถนะต่างๆ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 30 ข้อ 2) สมรรถนะประจำสายงาน 30 ข้อ จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะครูพี่เลี้ยงทั้งหมดโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach)

2.2 แบบสอบถามเจตคติครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ในการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมเป็นครูพี่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดเจตคติโดยลักษณะของแบบสอบถามที่ศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างแบบสอบถามเจตคติจำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ สอบถามเจตคติครูพี่เลี้ยงในบทบาทครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บทบาทครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษาและการสอนงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ บทบาทครูพี่เลี้ยงในการสร้างแรงจูงใจให้แก่นิสิตฝึกสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการหาคุณภาพของบทเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการพัฒนาบทเรียน
ร่วมกัน ประกอบด้วย

3.1 แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมกรณีพิเศษ
ด้วยกระบวนการที่เลี้ยงนี้เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่เลี้ยงในการนิเทศ
ด้วยกระบวนการที่เลี้ยง ได้แก่ การให้คำปรึกษาและการสอน
งานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เข้าปฏิบัติการสอน
ในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม
การเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ โดยปรับปรุงมา
จากศิริประภา พุทธิกุล (2557) และสุพรรณิ ชาญประเสริฐ
(2554) ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาปรับปรุงภาษาและพฤติกรรม
ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายโดยผู้เลี้ยงแบบประเมิน
จะเลือกระดับคะแนนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ปรากฏ มี
เกณฑ์ในการเลือกระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติทุกครั้ง

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติเป็นบางครั้ง

ผลการวิจัย

1. ผลจากการร่างองค์ประกอบต้นแบบครูที่
เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการ
พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ต้ององค์ประกอบ ดังนี้

ด้านความรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการเรียนรู้
ประกอบด้วย

1.1 แนวคิดพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การออกแบบการจัดการ
เรียนรู้อิงมาตรฐาน ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

2.2 การแปลงหลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ด้านทักษะ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การนิเทศด้วยกระบวนการ
ที่เลี้ยง ประกอบด้วย

5.1 การให้คำปรึกษา (mentoring)

5.2 การสอนงาน (coaching)

5.3 การสังเกตและการจัดบันทึกการนิเทศ

ด้านเจตคติ

เจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง

1. ออกแบบกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่
เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการ
เรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงตามแนวการ
พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียน
ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) วางแผน และพัฒนาบทเรียนร่วมกันจาก
ประสบการณ์ของครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเตรียม
ความพร้อมและทำความเข้าใจร่วมกันในหัวข้อต่อไปนี้

2.1.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(Lesson Study)

2.1.2 คุณสมบัติของครูที่เลี้ยงที่ดี

2.1.3 ทักษะการนิเทศด้วย

กระบวนการที่เลี้ยง

3) การสังเกตการนิเทศด้วยกระบวนการที่
เลี้ยง ประกอบด้วย

3.1) การนำบทเรียนไปใช้ ดังนี้

3.1.1 ตัวแทนกลุ่มเป้าหมายนำ
บทเรียนไปทดลองใช้ภายใต้การสังเกตบทบาทครูที่เลี้ยง
ที่ร่วมวิจัยในการให้คำปรึกษาและการสอนงาน กับนิสิต
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ
ทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง ประกอบด้วย

การให้คำปรึกษาและการสอนงาน การสังเกตและการจดบันทึก

ในขั้นตอนที่ 2 และ 3 นำกระบวนการที่เลี้ยง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ครูที่เลี้ยงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น

4) การสะท้อนความคิดเห็นจากการนำบทเรียนไปทดลองใช้ ดังนี้

4.1) เป้าหมายการพัฒนาครูที่เลี้ยงในบริบทการพัฒนาบทเรียนร่วมกันด้านการจัดการเรียนรู้และทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง

4.2) การคัดเลือกครูที่เลี้ยง

5) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายนำข้อมูลและผลที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็นจากการทดลองใช้บทเรียนของครูที่เลี้ยงแต่ละรายวิชา และจากการสังเกตบทบาทการเป็นครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการให้คำปรึกษาและการสอนงานรวมทั้งการสังเกตและการจดบันทึกพฤติกรรมการสอนนิสิตที่อยู่ในความดูแลของครูที่เลี้ยง จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในแต่ละด้านให้มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์เหมาะสมมากยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย เพื่อสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าครั้งที่ผ่านมา

6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำบทเรียนไปเผยแพร่เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้และนำเสนอผลการเรียนรู้โดยการเปิดชั้นเรียน (Open Class) เชิญผู้ร่วมสนใจมาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอนและนำเสนอผลการเรียนรู้และนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาครูที่เลี้ยงไปเผยแพร่เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อขยายผลและเพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนเลี้ยงกลุ่มเป้าหมายต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า องค์ประกอบการพัฒนา

ครูที่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบครูที่เลี้ยงได้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ และการออกแบบกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยง ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมายบทเรียนร่วมกัน ระหว่างผู้วิจัย ครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 วางแผนและพัฒนาบทเรียนร่วมกันจากประสบการณ์ของครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญในแต่ละด้านเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบความถูกต้องของบทเรียน ขั้นตอนที่ 3 การนำบทเรียนไปใช้ ด้วยการสังเกตการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงของครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายที่นำบทเรียนไปใช้ เพื่อสังเกตการสอน การจดบันทึกการจัดการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาและการสอนงานแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนความคิดเห็นจากการทดลองใช้บทเรียนร่วมกันระหว่างครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้วิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญ ในด้านการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ขั้นตอนที่ 5 คณะผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้วิจัย นำบทเรียนที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ประชุมสรุปผล ขั้นตอนที่ 6 นำบทเรียนไปเผยแพร่และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขยายผลต่อไป

อภิปรายผล

การพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของต้นแบบครูที่เลี้ยงมีดังต่อไปนี้ 1.1) ด้านความรู้ของครูที่เลี้ยง ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 1.2) ด้านทักษะ การนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาและการสอนงาน การสังเกตและการจดบันทึก 1.3) เจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง 2) ออกแบบกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูที่เลี้ยง ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้ทรงคุณวุฒิ
 2.2) วางแผนบทเรียนและพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ครูที่เลี้ยงกลุ่มเป้าหมายและผู้ทรงคุณวุฒิ 2.3) การนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง 2.4) สะท้อนความคิดจากการทดลองใช้บทเรียน 2.5) ปรับปรุงแก้ไขบทเรียน 2.6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งนำบทเรียนไปใช้และเผยแพร่เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยเน้นทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผลจากการประเมินการจัดการเรียนรู้และการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยงของครูที่เลี้ยง พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง และเจตคติที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่เกิดขึ้นในการพัฒนาด้านแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ระยะที่ 1) ได้รับการ

พิจารณาองค์ประกอบต้นแบบครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง โดยสามารถพิจารณาคัดเลือกครูที่เลี้ยงจากแบบประเมินสมรรถนะครูที่เลี้ยงในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้จริงกับครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาผลจากการใช้บทเรียน (ระยะที่ 2) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับคู่มือครูที่เลี้ยงต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาประสิทธิผลขององค์ประกอบกระบวนการพัฒนาครูที่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับนำไปใช้กับโรงเรียนที่มีขนาดและบริบทต่างกัน เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นและหาข้อสรุปที่เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละประเภท

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการคุรุสภา. (2556). **ราชกิจจานุเบกษา: ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556**. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2557. สืบค้นจาก www.onec.go.th.
- คณะคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). **โครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring)**. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2557. สืบค้นจาก www.edu-prof.net.
- ชารินทร์ ตรีวัณญ. (2550). **การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2553). **แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ.2553-2567)**. กรุงเทพฯ: บริษัท บอทานิค จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ □.
- เวณีย์ ชัยเขาวรัตน์. (2556). **“แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development)”**. วารสารคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 กันยายน 2556: 34-46.
- เลขาธิการคุรุสภา. (2556). **ราชกิจจานุเบกษา: ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556**. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2557. สืบค้นจาก www.onec.go.th.

- วรรณทิพา รอดแรงคำ. (2552). บทบาทหน้าที่ของครูที่เลี้ยงในระหว่างการปฏิบัติการสอนของนิสิตครู. วารสารวิจัย มข. 14(12), 120-131.
- ศิริประภา พงษ์ทิกุล. (2557). การสร้างกระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์. 25(1), 75 - 88.
- สุพรรณิชา ชาญประเสริฐ. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูที่เลี้ยงวิชาวิทยาศาสตร์ตามหลักการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการ สอน). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกรณีศึกษา (1). สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2557, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>.
- Brookfield, S. D., & Brookfield, S. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L. (1999). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence*. Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- Inprasitha, Maitree. (2003). *Training Document for Teacher Training Course*. Faculty of Education. Khon Kaen University.