# การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปารณีย์ ขาวเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางศึกษาและการจัดการเรียนรู้
พฤศจิกายน 2559

# การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปารณีย์ ขาวเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางศึกษาและการจัดการเรียนรู้
พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

ของ

ปารณีย์ ขาวเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางศึกษาและการจัดการเรียนรู้
พฤศจิกายน 2559

ปารณีย์ ขาวเจริญ. (2559). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.** ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. (วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ดวงใจ สีเขียว, อาจารย์ ดร.ชมพูนุท สุขหวาน.

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูพี่เลี้ยงจำนวน 16 คน อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงขั้นตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูพี่เลี้ยงจำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบทดสอบ แบบประเมินและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ (t-test) Dependent และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปประเด็นและข้อค้นพบ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือนักศึกษาโดยใช้กระบวนการนิเทศติดตาม ซึ่งปัญหาในการนิเทศที่พบคือ ระบบการนิเทศที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ออกแบบวิธีการนิเทศด้วยตนเอง ส่วนแนวโน้มในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเป็นไปแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

2. รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบพบว่าคุณภาพของร่างรูปแบบมีค่าความสอดคล้องรายข้อมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องมีค่าระหว่าง 0.85-1.00

3. การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงหลังการใช้รูปแบบสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 สมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ระดับมาก 2)ครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด

# DEVELOPMENT OF SUPERVISION MODEL BY USING COACHING AND MENTORING OF MENTOR STUDENT TEACHERS FACULTY OF EDUCATION, PHRANAKHON SI AYUTTHAYA RAJABHAT UNIVERSITY.

AN ABSTRACT

BY

PARANEE KHAOCHAROEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Doctor of Philosophy degree in Educational Science and Learning Management

at Srinakharinwirot University

November 2016

Paranee Khaocharoen. (2016). **Development of Supervision Model by using Coaching and Mentoring of Mentor Student Teachers Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University**. Dissertation, Ph.D. and (Educational Science and Learning Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Duangjai Seekhieo, Dr. Chompunut Sukwan.

The objective of the research was to development a Supervision Model by using Coaching and Mentoring of Mentor Student Teachers in the Faculty of Education at Phranakhon Sri Ayutthaya Rajabhat University. It was a three-steps research procedure: 1) to study and analyze the supervision of student teachers. The samples were sixteen mentors, ten supervisors university, the data were collected using focus group and interview. 2) to develop a model for supervision though the coaching and mentoring of student teachers. This sample was composed of seven experts; 3) to study the effectiveness of a Supervision Model by using Coaching and Mentoring of Mentor Student Teachers. The samples consisted of thirty four teachers. The data were collected using test, evaluation, and questionnaire. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics mean, standard deviation and a t-test qualitative content were analyzed by summarizing the issues and findings.

The results of the research were as follows:

1. The supervisor student teachers and mentor played role of a guidance counselor and assisted students with the process of supervision. The problem with of supervisory systems was that they were not standardized. Mentors are also trained to self-supervise. The trend in supervising student teachers is to develop a professional model.

2. The model of supervision by coaching and mentkring consisted of the purpose of the model, the principle of the model, the theory involves coaching and mentoring, content in the form of supervision, the process of the pattern, the role of mentors and student teachers, and guidelines and forms to ensure success. The results determined that the suitability of the model was within of the utility standards ,feasibility standards, propriety standards and accuracy standards ,with were between 0.85-1.00.

3. The result of the effectiveness of the supervision model showed that the ability of the mentor in terms of coaching and mentoring after using the supervision model by coaching and mentoring at a statistically significant level of .05 and higher than 80%

criterion , performance in coaching and mentoring based on the self-assessments of the mentors at the highest level and the student teachers also evaluated this factor at a high level. 2) Mentors were satisfied with the Supervision Model by using Coaching and Mentoring at the highest level ; and 3 ) The student teachers were satisfied with the supervision model by using coaching and mentoring of mentor at the highest level.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ของ

ปารณีย์ ขาวเจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

……..คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ดวงใจ สีเขียว)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.ชมพูนุท สุขหวาน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ดวงใจ สีเขียว)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชมพูนุท สุขหวาน)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รุ่งทิวา แย้มรุ่ง)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

# ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ดวงใจ สีเขียว และอาจารย์ ดร.ชมพูนุท สุขหวาน คณะกรรมควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาดูแลให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบ ปรับปรุงจนมีความสมบูรณ์ และสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และอาจารย์ ดร.รุ่งทิวา แย้มรุ่ง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) โรงเรียนวัดม่วงหวาน (ส่วน กระบวนยุทธ์ประชาสรรค์) โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา โรงเรียนนครหลวงพิบูลย์ประเสริฐวิทย์ และโรงเรียนเทศบาลวัดแม่นางปลื้ม ที่เอื้ออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่สนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้รุ่นที่ 1 และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ท้ายที่สุดขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และเป็นผู้สนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาจนสามารถจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์

ปารณีย์ ขาวเจริญ

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | **บทนำ**..... | 1 |
| | ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา..... | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 7 |
| | ความสำคัญของการวิจัย..... | 7 |
| | ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 12 |
| 2 | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**..... | 17 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู..... | 18 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ..... | 37 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง..... | 46 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 72 |
| 3 | **วิธีดำเนินการวิจัย**..... | 81 |
| | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ..... | 85 |
| | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2..... | 89 |
| | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3..... | 94 |
| 4 | **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**..... | 103 |
| | ผลการสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 104 |
| | ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..... | 108 |
| | ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..... | 115 |

# สารบัญ (ต่อ)


**บทที่** **หน้า**

**4 (ต่อ)**

ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..... 129

**5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**..... 144

ความมุ่งหมายการวิจัย..... 144

วิธีดำเนินการวิจัย..... 144

สรุปผลการวิจัย..... 146

อภิปรายผลการวิจัย..... 148

ข้อเสนอแนะ..... 153

**บรรณานุกรม**..... 156

**ภาคผนวก**..... 163

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย..... 164

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย..... 170

ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 201

ภาคผนวก ง คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..... 208

**ประวัติย่อผู้วิจัย**..... 249

# บัญชีตาราง


**ตาราง** **หน้า**

1 ผลการสังเคราะห์แนวคิดการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง……. 105

2 ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้เชี่ยวชาญ…….. 126

3 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศหลังใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเปรียบเทียบกับเกณฑ์…….. 129

4 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูก่อนและหลังการนิเทศ..... 130

5 สมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง)…….. 131

6 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา…….. 135

7 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง…….. 141

# บัญชีภาพประกอบ


**ภาพประกอบ** **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 16

2 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..... 124

# บทที่ 1
# บทนำ

## ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

“ครู” เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น อาทิ การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน การเตรียมคนให้พร้อม มุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว พร้อมกับการขยายขอบข่ายและเชื่อมโยงความรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ มากขึ้น จึงถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งระบบการศึกษาในฐานะเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมและพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งสามารถริเริ่ม พัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจและเหตุผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทันกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูในฐานะฟันเฟืองสำคัญของระบบการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยในทุกมิติจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (คณะอนุกรรมการคุรุศึกษาแห่งชาติ. 2556: ออนไลน์)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวดที่ 7 ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตราที่ 52 ได้บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ผลิตครูและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง…” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2552: ออนไลน์) อีกทั้งข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ยังคงเน้นถึงความสำคัญของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดเรื่องการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ไว้เป็นหนึ่งในแนวทางการปฏิรูป เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่มุ่งให้เป็นผู้อำนวยการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555: 6)

การผลิตบัณฑิตครูนั้นมีกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง คือ การฝึกสอนหรือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การที่นักศึกษาครูได้รับการศึกษาเรียนรู้ทางภาคทฤษฎีอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเพิ่มและพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในด้านต่างๆ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเป็นการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ ทั้งด้านเนื้อหาที่จะใช้สอนและความรู้ในวิชาชีพตลอดจนความรู้ในด้านเทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะสามารถนำมาใช้ในการ วางแผนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การรวบรวมข้อมูลนักเรียน การวัดและการประเมินผล ตลอดจนงานธุรการ และการบริหารชั้นเรียนการพัฒนาสมรรถภาพด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี (ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2556: 1) ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นสถาบันผลิตครูได้กำหนดวิชาทางด้านทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติวิชาชีพไว้ในแผนการศึกษา สำหรับทางด้านทฤษฎีนั้นประกอบด้วยวิชาความรู้พื้นฐานทางวิชาการทั่วไป วิชาเฉพาะ และวิชาชีพครู ซึ่งนิสิต/นักศึกษาจะได้เรียนตามที่สถาบันผลิตครูกำหนดไว้ในแต่ละภาคการศึกษา สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งรวมการสังเกตและการปฏิบัติงานครูและการฝึกสอนเข้าด้วยกันนั้นเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันผลิตครูที่พยายามจัดให้นิสิต/นักศึกษาได้นำเอาทฤษฎีต่างๆ ที่เรียนทั้งหมดมาปฏิบัติใช้ในสถานการณ์จริง และมีโอกาสเรียนรู้ภารกิจที่แท้จริงของครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต/นักศึกษาต้องมีผู้คอยสังเกตให้คำแนะนำและช่วยเหลือในด้านการสอนตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในโรงเรียน ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศในโรงเรียนนั้นๆ หรือในวิชาที่นิสิต/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรับหน้าที่สอน คือ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งครูพี่เลี้ยงยังมีหน้าที่ดูแลการฝึกสอน นิเทศ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนิสิต/นักศึกษาให้มีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสามารถเป็นครูที่ดี มีสมรรถภาพของครูโดยครบถ้วนภายหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมีหน้าที่ในการติดตามผล ประเมินผล การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (วรรณทิพา รอดแรงค้า และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2556: ออนไลน์) ซึ่งบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทของการนิเทศ การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูส่วนใหญ่ครูพี่เลี้ยงจะดำเนินการนิเทศตามกระบวนการที่ทางสถาบันผลิตครูได้กำหนด ซึ่งอาจจะดำเนินการตามคู่มือ คำชี้แจงที่มอบให้กับทางโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กิจกรรมการนิเทศหลักๆ คือการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการให้นักศึกษาปฏิบัติงานปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามขั้นตอนต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแก่นักศึกษาตามควรแก่กรณี ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อนักศึกษาเกิดปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา และส่งมอบเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศนั้นมีความสำคัญต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงทั้งการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ การสอนให้กับนักศึกษา การนิเทศการสอน การประเมินพัฒนาการจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นครู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีภารกิจในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตครู อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 71) ได้กำหนดกรอบและทิศทางการวิจัยทางการศึกษาในส่วนของการปฏิรูปและพัฒนาครูไว้ว่า สถาบันผลิตครูควรพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นสมรรถนะ โดยเฉพาะรายวิชาสำคัญที่เตรียมผู้เรียนไปปฏิบัติงานครูในสาขาวิชาต่างๆ ต้องเตรียมนักศึกษาครูให้เรียนและปฏิบัติงานครูในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวสู่วิชาชีพครูอย่างก้าวหน้าและมั่นใจ โดยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจะเป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับทางคณะครุศาสตร์ โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกมีหน้าที่จัดครูพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นครูที่สอนประจำการอยู่ที่สถานศึกษา ทำหน้าที่นิเทศ แนะนำ ดูแล ช่วยเหลือในการฝึกปฏิบัติงานแก่นักศึกษา ครูพี่เลี้ยงมีความสำคัญในฐานะเป็นต้นแบบแห่งความเป็นครูของนักศึกษาและมีความสำคัญเทียบเท่ากับอาจารย์คนหนึ่งของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังทำหน้าที่ดูแล ปกครองและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาผู้วิจัยซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 190 คน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2557 ในกิจกรรมการประชุมโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และจากการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 คน แล้วนำข้อมูลมาสรุป พบว่า โรงเรียนประสบปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศของครูพี่เลี้ยง คือ การจัดครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงบางคนมีประสบการณ์ในการนิเทศยังไม่เพียงพอ ครูพี่เลี้ยงบางคนจบไม่ตรงสาขาวิชาเอกที่นิเทศ (มีเพียงประสบการณ์ในการสอนตามระยะเวลาที่คุรุสภากำหนด) ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียน การสอนได้อย่างเต็มที่ ไม่ค่อยแนะนำหลังจากประเมินการสอนไปแล้ว คำแนะนำของครูพี่เลี้ยงบางครั้งไม่มีความชัดเจน ครูพี่เลี้ยงยังไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการนิเทศนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงมีภาระงานอื่นๆ มากทำให้มีเวลาในการนิเทศนักศึกษาน้อย ประกอบกับโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ ตลอดจนคุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน การปฏิบัติตนของครูพี่เลี้ยงในการให้การนิเทศนักศึกษาจึงยังมีความแตกต่างกัน สัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอนไม่ค่อยใกล้ชิดกันเท่าที่ควร มีความรู้สึกไม่คุ้นเคยกันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการซักถาม การขอคำปรึกษาของนักศึกษาฝึกสอนจากครูพี่เลี้ยง ซึ่งสิ่งที่กล่าวถึงนี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ การพัฒนาคุณลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาครู ทำให้

นักศึกษาไม่เกิดคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตรและของผู้ใช้ครู (อภิณห์พร สถิตย์ภาคีกุล ,เมตตา นพประดิษฐ์และคณะ.2550: 2-3) อีกทั้งพรรณทิพา รอดแรงค้าและภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2550: 240) ได้ศึกษาพบว่าครูพี่เลี้ยงมีปัญหาในการนิเทศ คือ ไม่รู้ว่าจะให้คำแนะนำได้อย่างไร ครูพี่เลี้ยงมีข้อบกพร่องในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่มีความมั่นใจว่าจะแนะนำการสอนแก่นิสิต/นักศึกษาอย่างไร ครูพี่เลี้ยงบางคนวางตัวไม่ถูก ไม่รู้ว่าจะตักเตือนนิสิต/นักศึกษาอย่างไร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงมีการเสนอแนะในเรื่องการสร้างความเข้าใจแก่ครูพี่เลี้ยง เน้นบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในด้านการเป็นแบบอย่างการสอน การนิเทศการสอน การประเมินพัฒนาการการฝึกสอนของนิสิต/นักศึกษา และการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ที่มุ่งพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาโดยมีครูพี่เลี้ยงคอยดูแล ช่วยเหลือนักศึกษาอย่างใกล้ชิด (วชิรา เครือคำอ้าย. 2552: 9)

รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีอยู่หลายวิธีด้วยกันทั้งรูปแบบการนิเทศแบบทั่วไป การนิเทศเป็นรายบุคคล หรือการนิเทศแบบที่มีรูปแบบเฉพาะ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบพัฒนาการ การนิเทศแบบร่วมพัฒนา ฯลฯ ซึ่งรูปแบบการนิเทศแต่ละลักษณะต่างมีลักษณะเฉพาะตน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์. 2556: ออนไลน์) ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้เป็นการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างทั่วถึง ครอบคลุมขอบเขตการปฏิบัติงาน ตรงตามปัญหาและความต้องการที่แท้จริง มีความต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศในปัจจุบันและอนาคตจะให้ความสำคัญในเรื่องที่ผู้ถูกนิเทศต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินและร่วมรับผิดชอบในผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมครบวงจร การนิเทศเป็นกระบวนการช่วยกระตุ้น เร่งเร้าให้ครูมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพราะการนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครู พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน (สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. 2550: 3; อ้างอิงจาก Oliva; & Pawlas. 2001) ซึ่งครูพี่เลี้ยง และนิสิต/นักศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้มุ่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด เงื่อนไขที่ควรมีเพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งต้องเกิดจากการดำเนินการร่วมกันทั้งสถาบันผลิตครูและโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึก อาศัยหลักการมีส่วนร่วม พัฒนาระบบการประสานความร่วมมือ การคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ในการดูแลนักศึกษาแผนการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบก็จะช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (วรรณทิพา รอดแรงค้า และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2550: 208-209)

การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดในเรื่องของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเข้ามาพัฒนาวิชาชีพครู โดยในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าการหนุนเสริมคุณภาพครู

เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยระบบ coaching ครู ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ตัวครูทั้งในด้านเจตคติและค่านิยมต่อวิชาชีพครู พฤติกรรมในกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู และการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยง การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำและกำลังใจก็จะเป็นการดำเนินการช่วยเหลือครูรายบุคคลได้อย่างต่อเนื่องและเป็นเวลานาน สามารถช่วยจัดระบบความคิด ทบทวนและสะท้อนผลการสอน ช่วยกันแสวงหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้นเพื่อให้ครูสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเชื่อมโยงความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนามาแล้วไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556: ออนไลน์) ซึ่งรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ สอนงานเป็นการเสริมสร้างความรู้ การวางกลยุทธ์ในการพัฒนาการเรียนของนักเรียน พัฒนากระบวนการคิดของครู การสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ ส่วนรูปแบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงก็เป็นการร่วมมือกัน มีการช่วยเหลือ การถ่ายโอนประสบการณ์วิชาชีพ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการนิเทศ และบทบาทของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศ การชี้แนะสอนงาน เป็นการทำงานที่เน้นตามศักยภาพ ตามความสามารถของบุคคล การตามประกบการทำงานอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกัน เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องในบริบทการทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553: 237) ที่ได้พัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Model) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์พบว่าสมรรถนะด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตอยู่ในระดับสูงมากหลังจากใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ อีกทั้งงานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2553: 302-303) ที่พบว่าครูพี่เลี้ยงมีการแบ่งปันการช่วยเหลือนักศึกษาครูในการพัฒนาวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสะท้อนความคิดจากกระบวนการพัฒนางาน การติดตามช่วยเหลือ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจลักษณ์ น้ำฟ้า (2556: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องยึดหลักไว้ว่าต้องการให้ครูจัดการเรียนรู้แบบใดก็ต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบนั้นในการอบรมครูจำเป็นต้องผ่านประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเองจึงจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ การติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด จากผู้สอนงาน (Coach) และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การพบปะ แลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูพี่เลี้ยง ให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่ช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 81) และยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่พบว่าครูใหม่ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายและปัญหามากมายในช่วงปีแรกของการเข้าสู่วิชาชีพครูทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการตามหลักสูตร บทบาทอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเพื่อก้าวสู่

วิชาชีพครู และกลายเป็นครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูผู้สอน ครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีความยินดี และกระตือรือร้นที่จะช่วยในการนิเทศการสอนให้กับนักศึกษาครู ดังนั้นจึงควรมีวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ดีให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ (He. 2010: 263-275) ดังที่ โลริ เค (Lori K. 2012: 3) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู พบว่าระบบพี่เลี้ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครูเพื่อการพัฒนาไปสู่วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสะท้อนถึงปัจจัยสำคัญ 5 ประการของระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ความต้องการการเรียนรู้ ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างรูปแบบ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งแบบสอบถามและใช้แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสนับสนุนเรื่องของระบบพี่เลี้ยงที่ดีที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของนักศึกษาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ตรวจสอบสิ่งที่ได้รับในช่วงของการเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูและการระบุความรับผิดชอบการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้นไป อีกด้วยอีกทั้งวิลสันและธอร์นตัน (กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. 2553: 109; อ้างอิงจาก Wilson; & Thornton. 2008.) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ประสบความสำเร็จจากแนวความคิดของอาจารย์พี่เลี้ยงที่พบว่า การเตรียมตัว ความรู้ทางด้านวิชาการของอาจารย์พี่เลี้ยง การเข้าใจบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเตรียมครูใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากแนวคิดเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แนวคิดและงานวิจัยในเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง พบว่า การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันผลิตครูต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อสร้างโอกาสให้นิสิต/นักศึกษาได้สัมผัสแหล่งเรียนรู้ และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยตรง เป็นการเรียนรู้ชีวิตความเป็นครูที่แท้จริง โดยเฉพาะครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบนักศึกษาโดยตรง ควรมีระบบการนิเทศที่ชัดเจน มีแผนและกิจกรรมสำคัญที่สัมพันธ์กับเป้าหมายของงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการประสานงานที่มีคุณภาพระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การได้รับความร่วมมือจากหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเฉพาะครูพี่เลี้ยงซึ่งมีหน้าที่ดูแล นิเทศนักศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงมีรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง สามารถดูแลให้นักศึกษาครูสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวสู่วิชาชีพครูอย่างก้าวหน้าและมั่นใจ เป็นครูมืออาชีพ เป็นครูสอนดีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างคนไทยรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและเป็นอนาคตที่ดีของประเทศชาติต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

**ความมุ่งหมายทั่วไป**

เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**ความมุ่งหมายเฉพาะ**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ความสำคัญของการวิจัย

**1.** ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

**2.** ครูพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาในเรื่องของการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้ครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพต่อไป

**3.** นักศึกษาครูได้รับประโยชน์จากการนิเทศของครูพี่เลี้ยง มีความรู้ และสมรรถนะเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายการผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู

**4.** เกิดความร่วมมือของหน่วยงานในการผลิตครูทั้งสถาบันการผลิตครู สถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ได้บัณฑิตครูที่มีคุณภาพและสามารถประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยง

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการวิจัยคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากครูพี่เลี้ยงโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม และเก็บข้อมูลจากอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยโดยการสัมภาษณ์ ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้จะนำไปประกอบการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในขั้นตอนต่อไป โดยการดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา**

1.1.1 ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 486 คน กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน16 คน จากโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลากหลายสาขาวิชา

1.1.2 อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย จำนวน 52 คน กลุ่มเป้าหมาย เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 5 ปี

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้รายละเอียดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง แล้วจึงนำรูปแบบนั้นมาพัฒนาเป็นคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงและเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากนั้นนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3** การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 34 คน โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One Group Pretest-posttest Design) แล้วศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการนิเทศ ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการ

สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธี การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

**ตัวแปรที่ศึกษา** แบ่งออกเป็น

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ การใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.1 คุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2 ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบไปด้วย

2.2.1 สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2.2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** หมายถึง ลักษณะของกระบวนการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยงที่เน้นวิธีการในการพัฒนาการเรียนรู้ โดยระบบการติดตาม การดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการบูรณาการแนวคิดในเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ แนวคิดในการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (2) หลักการของรูปแบบ (3) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (4) เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ (5) กระบวนการของรูปแบบ (6) แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ (7) แนวทางในการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป (Utility Standard) คือ คุณภาพของรูปแบบในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนารูปแบบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2.2 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) คือ คุณภาพของรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ คุณค่าและความน่าเชื่อถือ ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) คือ คุณภาพของรูปแบบในด้านความเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับด้านจริยธรรม การนำรูปแบบไปปฏิบัติ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ

2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) คือ คุณภาพของรูปแบบในด้านมาตรฐานเกี่ยวกับความถูกต้อง ความชัดเจน และความน่าเชื่อถือในการใช้รูปแบบ

**2. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** หมายถึง การดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง โดยการใช้วิธีการชี้แนะ การสอนงาน แนะนำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง ด้วยวิธีการสาธิต การฝึกปฏิบัติ การสังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สัมพันธภาพที่ดี การทำงานร่วมกันในบริบทของการทำงานจริงในโรงเรียน เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงสามารถส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

**3. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการรวบรวมข้อมูลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศได้แก่ ข้อมูลที่มาจากการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง และข้อมูลการปฏิบัติการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปัญหาอุปสรรคในการนิเทศของครูพี่เลี้ยง แนวคิดของครูพี่เลี้ยงที่นำมาใช้ในการพัฒนานักศึกษา แนวทางในการพัฒนากระบวนการและทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ผลที่นักศึกษาได้รับซึ่งเกิดจากการนิเทศของครูพี่เลี้ยง

**4. ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** หมายถึง การศึกษาผลของการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปใช้กับครูพี่เลี้ยงโดยเก็บข้อมูลในรูปของคะแนนที่ได้จากการใช้เครื่องมือการวิจัยใน การตรวจสอบ ซึ่งประสิทธิผลของรูปแบบประกอบไปด้วย

**4.1 สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**4.1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** หมายถึง ความคิดรวบยอดของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งความหมาย ความสำคัญในเรื่องกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง บทบาทการเป็นผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและ

การเป็นพี่เลี้ยง โดยวัดจากแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบปรนัย 2 ตัวเลือก (ถูกผิด) จำนวน 40 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านร้อยละ 80

**4.1.2 ทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** หมายถึง ความสามารถของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งเรื่องการแสดงบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยง กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง พฤติกรรมการนิเทศที่แสดงถึงการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการใช้วิธีการชี้แนะการสอนงาน แนะนำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง ด้วยวิธีการสาธิต การฝึกปฏิบัติ การสังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สัมพันธภาพที่ดี วัดได้จากแบบประเมินทักษะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ซึ่งมีความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

**4.2 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและ การเป็นพี่เลี้ยง** หมายถึง ความรู้สึกของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยประเมินจากแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ซึ่งมีความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยสอบถามความพึงพอใจใน 2 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ และด้านการนำรูปแบบไปใช้

**4.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง หมายถึง** ความรู้สึกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศ วิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ประเมินได้จากแบบสอบถามความความพึงพอใจโดย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ซึ่งมีความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามลำดับ

**5. คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** หมายถึง เอกสารเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โดยเนื้อหาในคู่มือแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จและ ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่

เลี้ยง ประกอบไปด้วย รายละเอียดในการดำเนินการตามรูปแบบ และเครื่องมือในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (สำหรับครูพี่เลี้ยง)

**6. ครูพี่เลี้ยง** หมายถึง บุคลากรประจำการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหน่วยการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแต่งตั้งและมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตลอดจนมีอำนาจในการปกครอง อบรม และประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีคุณสมบัติในการเป็นครูพี่เลี้ยงตามที่คุรุสภากำหนด คือ มีความรู้และความเข้าใจกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีทักษะและเทคนิคในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี มีประสบการณ์ในการสอนในกลุ่มสาระที่สอดคล้องกับวิชาเอกของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีความสามารถในการประสานงานและให้ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู

**7. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** หมายถึง นักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายของฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎีไว้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ คือ การนำแนวคิดจากการค้นคว้าทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผลแล้วแสดงออกมาในเชิงนามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้น จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบตามความเหมาะสมของรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพต่อไป (รักชนก โสภาพิศ. 2553: 22-23; ทิศนา แขมมณี. 2555: 220;บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2556: 59) ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยพัฒนารูปแบบเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1. การพัฒนารูปแบบจากทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ 3. การนำไปทดลองใช้และศึกษาผลของการใช้รูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เหมาะสมของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการเรียนรู้ในภาคปฏิบัติ เป็นการที่นักศึกษานำความรู้ภาคทฤษฎีไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง มีการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างโอกาสในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบ

วิชาชีพครูที่ดีในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้นิสิต/นักศึกษาได้นำความรู้ที่เรียนในภาคทฤษฎีไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น ปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี ความเป็นวิชาชีพครูที่พึงประสงค์ ซึ่งมีแนวทางการจัดการเรียนรู้คือ การเตรียมตัวก่อนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การปฐมนิเทศ การเสริมความรู้เข้มด้านวิชาการ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามช่วงชั้นหรือระดับชั้นที่ได้รับมอบหมาย การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานบริการของโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ของคุรุสภาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือ การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน การจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ การจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา การประชุมสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีการบริหารจัดการเป็นระยะ คือ ระยะก่อนเปิดภาคเรียน เป็นกิจกรรมเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศ บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ งานสอน งานธุรการ กิจการนักเรียน งานแนะแนว งานพัฒนาเชิงวิชาการ งานประจำวัน งานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน งานพัฒนาตนเอง การแนะนำอาจารย์นิเทศก์รับคู่มือและเอกสารการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ระยะระหว่างภาคเรียนนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมสัมมนาระหว่างปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในหัวข้อตามความต้องการของนักศึกษา การนำเสนองานวิจัยในชั้นเรียนเป็นระยะๆ การนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข พบอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยและระยะหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีการจัดกิจกรรมสัมมนาหลังปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นการสะท้อนความคิดของนักศึกษา นักศึกษาจัดนิทรรศการการนำเสนอชิ้นงานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาพร้อมทั้งส่งผลการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการสอน (สุรกานต์ จังหาร. 2551: 6; มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะครุศาสตร์. 2552: 1; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2557: 2)

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

แนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (ชารี มณีศรี. 2542: 202-203; ยุพิน ยืนยง. 2553: 38;วัชรา เล่าเรียนดี. 2556: 229-230) ได้อธิบายไว้ว่า การดำเนินการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นความร่วมมือร่วมใจกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่ายในโรงเรียน ที่สำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ผู้รับผิดชอบในการนิเทศกลุ่มสาระและช่วงชั้นต่างๆ รวมทั้งบุคลากรฝ่ายอื่นๆ การนิเทศภายในโรงเรียนควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน ที่สำคัญที่สุดหลักการของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สำคัญคือ ต้องมาจากความต้องการ การมองเห็นและการยอมรับ ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาของครูเป็นสำคัญ โดยผ่านขั้นตอนที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นการศึกษาความต้องการจำเป็น การวางแผนโครงการการนิเทศ

การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งใช้เทคนิควิธีและทักษะในการนิเทศเป็นความรู้เฉพาะด้านสำหรับวิชาชีพการนิเทศ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ จึงจะสามารถปฏิบัติงานในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยความรู้ด้านเทคนิควิธีเหล่านี้คือ การสังเกตการสอนและการวิเคราะห์การสอน การสื่อสารสื่อความหมาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการจัดการทำงานกลุ่ม

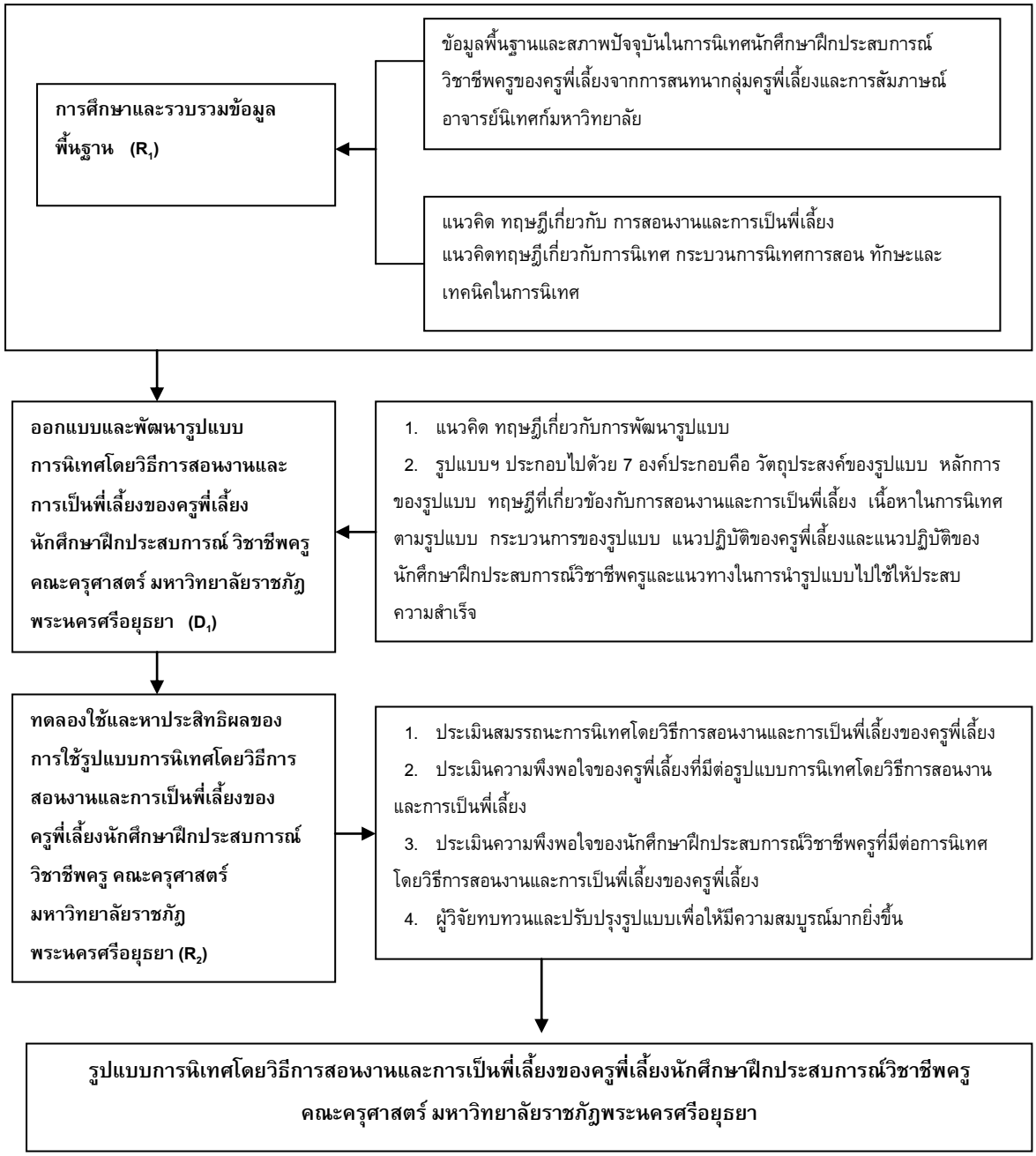
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน นักศึกษาจะได้รับการดูแลจากครูพี่เลี้ยง ซึ่งครูพี่เลี้ยงคือบุคคลสำคัญที่จะทำหน้าที่นิเทศ แนะนำ ดูแลช่วยเหลือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ซึ่งการที่นักศึกษาจะประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งเกิดจากการทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง ในการนิเทศติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 291-292) Mullen,Carol (2012: 26) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การนิเทศ การเป็นพี่เลี้ยง การอบรม และการชี้แนะ ซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เป็นบทบาทที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคล เป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนา โดยได้เสนอมโนทัศน์ของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้คือ การสอนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นไปที่การทำให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมานำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้ชี้แนะ (Coach) กับผู้รับการชี้แนะ (Coachee)โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีความรู้ในการปฏิบัติงาน (practical knowledge) สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และมีลักษณะสำคัญคือ เป็นบทบาทหนึ่งของพี่เลี้ยง (Mentor) ใช้ในการพัฒนาผู้รับการชี้แนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยเน้นไปที่การนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยริธีการที่ใช้ได้แก่ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องอาชีพและการดำเนินชีวิตให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ Mentor (พี่เลี้ยง) กับ Mentee (ผู้เข้ารับการฝึก) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานจากพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องจนสามารถมีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง เน้นเรื่องการใช้กระบวนการและวิธีการการให้คำปรึกษาช่วยให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Marry Ann. 2009: 4) และมีเป้าหมายเพื่อเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร ซึ่งสรุปได้ว่าการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้ โดยผ่านกระบวนการชี้แนะ การสอนงาน ผ่านกระบวนการช่วยเหลือ ระบบพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสัมพันธภาพที่ดี ก็จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ให้บุคคลได้แสดงความสามารถ ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านการจัดระบบความคิด การร่วมกันแสวงหาแนว

ทางแก้ไข การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้น และสามารถพัฒนางานได้ต่อไป ซึ่งจากแนวคิดนี้สามารถเชื่อมโยงบทบาทของผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานเหมือนกับบทบาทของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู งานทำหน้าที่นิเทศของครูพี่เลี้ยงเปรียบได้กับการสอนงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมาเป็นแนวคิดที่สำคัญในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้




ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

**1. แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู**

1.1 มาตรฐานการผลิตครู

1.2 การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

1.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3.2 การดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3.3 รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.3.4 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ**

2.1 ความหมายของรูปแบบ

2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.2 การพัฒนารูปแบบ

2.3 การตรวจสอบรูปแบบ

**3. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**

3.1 พัฒนาการของการนิเทศ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

3.4 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

**4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู

### 1.1 มาตรฐานการผลิตครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546: 1-5) กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมทางการศึกษา ตั้งแต่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่ประกาศกำหนดในกฎกระทรวง จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับคุรุสภาดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9(1) คุรุสภามีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพมาตรา 9 (11) (ฉ) กำหนดให้คุรุสภามีหน้าที่ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรา 49 กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชียวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (คุรุสภา. 2556: 67-71) หมวด 4 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

**1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

**2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

**3. มาตรฐานการปฏิบัติตน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนด

สรุปได้ว่า การประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีหน่วยงานที่กำกับ ควบคุม ดูแลและติดตาม เพื่อให้เกิดการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยยึดกฎหมายและให้อำนาจคุรุสภาเป็นผู้นำในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

**1.2 การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)**

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 259-262) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ทุกระดับประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentor) ฯลฯ เพราะการพัฒนาในวิชาชีพของบุคลากรต่างๆ จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development : PD) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพไว้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในวงการการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เริ่มเข้าสู่ศตวรรษที่ 22 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ การพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มีคุณภาพสูงย่อมต้องอาศัยผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน

เบรดเดอร์สัน (เฉลิมชัย พันธ์เลิศ.2549: 12-13; อ้างอิงจาก Breaderson. 2003: 32-37) กล่าวว่าการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้มีการคิดทบทวนการทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.1 การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Based on Data)
2. ครูหรือผู้ที่จะพัฒนา คือศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
3. การพัฒนาวิชาชีพอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ (Culture of Learning Together)
4. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีผู้บริหารและเพื่อนสนับสนุนให้ความร่วมมือ
5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องส่งเสริมทางการเรียนรู้ของนักเรียนและครู

6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือ จุดเน้นแรกที่สำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ

7. การพัฒนาวิชาชีพต้องพัฒนาในขณะทำงานและต่อเนื่อง มีการอภิปราย มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Group) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และการเรียนรู้แบบต่างๆ จากการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพทุกๆ รูปแบบ โดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระยะของการเรียนรู้ คือ ขั้นเตรียมความพร้อม (Orientation) ขั้นบูรณาการ (Integration) ปฏิบัติจริงภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา และขั้นปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ (Refinement) ยิ่งขึ้น ด้วยการทดลองปฏิบัติ ไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือกัน

1.2.2 การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective Professional Development) (วัชรา เล่าเรียนดี. 2556: 261; อ้างอิงจาก McCall. 1997.)

1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่หยุด

2. มีการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับกับโอกาสในการคิดไตร่ตรองเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

3. เป็นการพัฒนาที่โรงเรียนและขณะปฏิบัติงาน

4. เน้นความร่วมมือกัน เปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ อย่างเปิดเผย

5. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติผลสำเร็จทางการเรียน

6. กระตุ้นการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน โดยครูเป็นผู้เริ่มเองก่อน

7. อยู่บนฐานของความรู้จริงด้านการสอน

8. ใช้หลักการ แนวคิด การสร้างความรู้กับการเรียนการสอน

9. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนว่าเป็นมืออาชีพและเป็นผู้ใหญ่

10. ให้เวลาและมีการติดตามสนับสนุน

การพัฒนาวิชาชีพ คืองานที่สำคัญงานหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต่อเนื่องสามารถดำเนินการได้โดยโรงเรียนเป็นฐาน และ/หรือผู้นิเทศ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกในหน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ สนับสนุนและร่วมปฏิบัติโดยคณะครูในโรงเรียนร่วมมือกัน การฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยปัจจัยและเงื่อนไขหลายประการเพราะผู้รับการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการมีความรู้ ประสบการณ์ มีแรงจูงในในการพัฒนาที่แตกต่างกัน วิธีการพัฒนาจึงต้อง

หลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการหรือความแตกต่าง และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ปัจจุบันมีผู้สนใจและศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพขึ้นโดยยึดหลักการทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู ซึ่งสามารถช่วยให้ครูมีความรู้ ทักษะและ เจตคติต่อวิชาชีพสูงขึ้น (วัชรา เล่าเรียนดี. 2556: 262) นอกจากนี้ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556: 2-8) ยังได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสรรถนะวิชาชีพครู โดยกล่าวไว้ว่า คำว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristic) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้ ซึ่งในสภาพการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาค่อนข้างยาก เนื่องจากบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงควรมีการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาสรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งสรรถนะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการศึกษาไทย

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ทำให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาในวิชาชีพช่วยให้การจัดการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่ของตนเองสอดคล้องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และทำให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

### 1.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

#### 1.3.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Professional training หรือ Field Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น วรรณทิพา รอดแรงค้า และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2553: 36-37) ได้สรุปว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ การจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิตนักศึกษาครูได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพคือการฝึกปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาต่าง ๆ การปฏิบัติการสอนและการดูแลนักเรียน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน

สุรกานต์ จังหาร (2551: 6) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการที่นักศึกษาไปศึกษาวิชาชีพครูภาคปฏิบัติ โดยการนำความรู้ทางด้านทฤษฎีที่ได้ศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เป็นการฝึกประสบการณ์ทั้งในด้านการสอน การปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ตลอดจนการปฏิบัติตนตามกฎหรือระเบียบของสถาบันการศึกษานั้นๆ ในอันที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูต่อไปในอนาคต

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2556: 1) สรุปว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่เป็นหัวใจสำคัญของการผลิตครู ในช่วงที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษามีโอกาสนำความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพครู และวิชาเฉพาะที่ได้ศึกษาในมหาวิทยาลัย นำไปฝึกปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารงาน การจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในทักษะวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมั่นใจ ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีแนวโน้มที่จะเป็นครูที่ดีในอนาคต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ในภาคปฏิบัติ เป็นการที่นักศึกษานำความรู้ภาคทฤษฎีไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ได้พัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างโอกาสในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบวิชาชีพครูที่ดีในอนาคต

#### 1.3.2 จุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วรรณทิพา รอดแรงค้า และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2550: 38) ได้วิเคราะห์เอกสารที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันผลิตครู โดยสรุปไว้ว่า จุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคือการต้องการให้นิสิตนักศึกษาได้นำความรู้ ความเข้าใจ จากทฤษฎีที่ได้รับจากการเรียนในห้องเรียนไปใช้ในการปฏิบัติ ให้นิสิตนักศึกษาได้ตรวจสอบความสามารถบุคลิกภาพของตน และทัศนคติของความเป็นครู เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนออกไป

ประกอบวิชาชีพจริง ตลอดทั้งยังต้องการให้นิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้รู้จักการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับคนอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะครุศาสตร์ (2552: 1) ได้กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เพื่อมุ่งผลิตครูในมิติใหม่ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ให้บัณฑิตครูมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรีความเป็นครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นครูชั้นวิชาชีพที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและเก่งโดยมีจุดประสงค์ดังนี้

1. เรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยการผสมผสานภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกันสร้างองค์ความรู้โดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การทำงาน การแก้ปัญหาและการเรียนรู้จากทีม

2. เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีทักษะและความรู้เฉพาะทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครูด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้และการได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2557: 2) มีการกำหนดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) โดยกำหนดจุดประสงค์ของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ดังนี้คือ

1. ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจ มีความคุ้นเคยและมีการพัฒนาตนให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างรวดเร็วเพราะเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2. ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและเทคนิควิธีการต่างๆ อยู่ตลอดเวลา จนเกิดความเข้าใจและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพราะได้เรียนรู้จากการกระทำ

3. ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติทั้งในส่วนของรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพครูและในส่วนที่งานในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความคุ้นเคย

4. ช่วยให้นักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติในกิจกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ รวมทั้งกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นครู ซึ่งจะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไปในอนาคต

5. ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองจากการฝึกปฏิบัติทั้งในสถานการณ์จริงและในสถานการณ์จำลองเกิดความมั่นใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองและฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่กับหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง จึงทำให้การประสานสัมพันธ์ในงานการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ครูเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า จุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อความต้องการให้นิสิต/นักศึกษาได้นำความรู้ที่เรียนในภาคทฤษฎีไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น ปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี ความเป็นวิชาชีพครูที่พึงประสงค์

**1.3.3 การดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

วรรณทิพา รอดแรงค้า และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2550: 39-42) ได้ศึกษาหลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในส่วนของสถาบันผลิตครู โดยรวมแล้วจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ ๆ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติสำหรับนิสิต/นักศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการวัดและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สถาบันผลิตครูได้กำหนดวิชาทางด้านทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติวิชาชีพไว้ในแผนการศึกษาครู สำหรับทางด้านทฤษฎีนั้นประกอบด้วยวิชาความรู้พื้นฐานทางวิชาการทั่วไป วิชาเฉพาะ และวิชาชีพครู ซึ่งนิสิต/นักศึกษาจะได้เรียนตามที่สถาบันผลิตครูกำหนดไว้ในแต่ละภาคการศึกษา สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งรวมการสังเกตและการปฏิบัติงานครูและการฝึกสอนเข้าด้วยกันนั้นเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันผลิตครูที่พยายามจัดให้นิสิต/นักศึกษาได้นำเอาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรียนทั้งหมดมาปฏิบัติใช้ในสถานการณ์จริง และมีโอกาสเรียนรู้ภารกิจที่แท้จริงของครู เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดกว้างขวางและ ริเริ่มในการทำงาน เข้าใจบทบาทของความเป็นครู เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่คนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนตลอดจนเข้าใจและทำงานร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต/นักศึกษาต้องมีผู้คอยสังเกตให้คำแนะนำและช่วยเหลือในด้านการสอนตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในโรงเรียน ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศในโรงเรียนนั้น ๆ หรือในวิชาที่นิสิต/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรับหน้าที่สอนคือ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนิสิต/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุด เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้พัฒนาความสามารถทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และมีความคิดริเริ่ม อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของนิสิต/นักศึกษาตลอดเวลา นอกจากครูพี่เลี้ยงแล้วอาจารย์นิเทศก์ก็เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นผู้ที่ทางสถาบันผลิตครูมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการทำหน้าที่ประสานงานกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น การชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ นโยบายเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในส่วนที่เกี่ยวกับนิสิต/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีหน้าที่ดูแลการฝึกสอน นิเทศให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนิสิต/นักศึกษาให้มีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสามารถเป็นครูที่ดี มีสมรรถภาพของครูโดยครบถ้วน ภายหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับมีหน้าที่ในการติดตามผล ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (วรรณทิพา รอดแรงค้า และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2556: ออนไลน์)

ชาตรี ฝ่ายคำตา (2553: 7-9) ได้สรุปการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการเน้นให้นิสิต/นักศึกษานำทฤษฎีวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปทดลองฝึกปฏิบัติการสอนและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งได้ศึกษาและเรียนรู้งานการบริหาร และการจัดการโรงเรียน การปรับตัวในฐานะที่เป็นครู รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในการวางแผนการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพนั้น สถาบันผลิตครูได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน พัฒนาแผนงานมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับครูพี่เลี้ยง และนิสิตนักศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในขณะดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกประการณ์วิชาชีพครูทำให้นิสิต/นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากขึ้นและตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (2556: 1-3) ได้กำหนดว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติเพื่อช่วยเสริมสร้างนักศึกษาครู ให้เป็นผู้มีความรัก ความศรัทธาต่ออาชีพครู และมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครู ซึ่งกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพที่พึงประสงค์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือ และ ความช่วยเหลือจากสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพราะเป็นแหล่งปฏิบัติการสอนที่เป็นแหล่งต้นแบบให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยประยุกต์ความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ในทุก ๆ ขั้นตอน ดังนั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการผลิตครูโดยมีลักษณะการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นการปฏิบัติงานวิชาชีพครู และขั้นการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นการดำเนินงานร่วมกันทั้งสถานศึกษาและมหาวิทยาลัย โดยสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีครูพี่เลี้ยงนิเทศนักศึกษาอย่างใกล้ชิดในอัตราไม่เกิน 1:3 หรืออาจให้มีครูพี่เลี้ยงผู้ช่วยได้ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปแก่นักศึกษาทุกคนที่ประจำโรงเรียน ในส่วนการประเมินผล ใช้หลักการประเมินผลร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับมหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้การประเมินผลต้องทำให้เสร็จสิ้นอย่างช้าหลังจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์เรียบร้อยแล้ว 1 สัปดาห์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2556: 1-2) ได้ดำเนินการรับผิดชอบบริหารหลักสูตรกลุ่มวิชาชีพครู ในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสานงานระหว่างคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาและสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อจัดนักศึกษาคณะครุศาสตร์ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน ประสานกับสถานศึกษาเพื่อคัดสรรครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการดูแลนักศึกษาตามสาขาวิชาเอกและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างครบถ้วน ซึ่งมีแนวทางการจัดการเรียนรู้คือ การเตรียมตัวก่อนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การปฐมนิเทศ การเสริมความรู้เข้มด้านวิชาการ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามช่วงชั้นหรือระดับชั้นที่ได้รับมอบหมาย การวิจัยใน

ชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานบริการของโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ของคุรุสภาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

สรุปว่า การดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นความรับผิดชอบของสถาบันผลิตครูโดยได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่คุรุสภากำหนด โดยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักศึกษาควรมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นักศึกษาจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ เพื่อถ่ายทอดสู่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังและตั้งใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถตามที่หลักสูตรคาดหวัง นักศึกษาได้นำความรู้ สมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด และความสามารถเฉพาะตนที่ได้จากการฝึกฝนจากอาจารย์ผู้สอนในการประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติทักษะการสอนในรูปแบบต่างๆ ตลอดทั้งได้มีโอกาสในการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงของการเรียนการสอนในสถานศึกษาในระดับต่างๆ โดยนักศึกษาจะได้รับการดูแลจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งจากทางสถาบันผลิตครู และจากทางโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยกันดูแลและทำให้การดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

**1.3.4 รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีพันธกิจสำคัญในการจัดการศึกษา การผลิตและการพัฒนาครู ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น การผลิตครูนั้นมีกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง คือ การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่ดี มีคุณภาพ การที่นักศึกษาครูได้รับการศึกษาเรียนรู้ทางภาคทฤษฎีอย่างเดียวไม่เพียงพอ จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกสอน เพื่อเพิ่มและพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในด้านต่างๆ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาจะได้พัฒนาในด้านต่างๆ ไปพร้อมๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ คือ ความรู้ในด้านเนื้อหาที่จะใช้สอนและความรู้ในวิชาชีพ ตลอดจนความรู้ในด้านเทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การรวบรวมข้อมูลนักเรียน การวัดและการประเมินผล ตลอดจนงานธุรการ และการบริหารชั้นเรียน การพัฒนาสมรรถภาพด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี คือ ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม คุณธรรม การปฏิบัติงาน การวางตนให้มีลักษณะเป็นครูที่ดี มีศรัทธาในวิชาชีพและมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครู (ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2556:1)

1.3.4.1 หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี

หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีจำนวนหน่วยกิตโดยรวมไม่น้อยกว่า 160 ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชา โดยแบ่งออกเป็น หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะ 130 หน่วยกิต (กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน กลุ่มวิชาความรู้วิชาชีพครู และกลุ่มวิชาประสบการณ์วิชาชีพครู) และหมวดวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต และจะต้องจัดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ต่อเนื่องกัน

สำหรับหลักสูตรกลุ่มวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประกอบด้วย 4 รายวิชา จำนวน 14 หน่วยกิต ได้แก่

รหัสวิชา 1004801 การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 (Practicum 1) จำนวน 1 หน่วยกิต

รหัสวิชา 1004802 การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 2 (Practicum 2) จำนวน 1 หน่วยกิต

รหัสวิชา 1005801 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 (Internship 1) จำนวน 6 หน่วยกิต

รหัสวิชา 1005802 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (Internship 2) จำนวน 6 หน่วยกิต

โดยมีคำอธิบายรายวิชา ดังนี้ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเอกตามหน้าที่ครูอย่างสมบูรณ์โดยบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้และใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้และผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหาและพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียนและงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รหัสวิชา 1005802 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (Internship 2) จำนวน 6 หน่วยกิต โดยมีคำอธิบายรายวิชา ดังนี้ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเอกตามหน้าที่ครูอย่างสมบูรณ์และต่อเนื่องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 ด้วยการใช้เทคนิคและวิธีการหรือรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ได้แก่ งานการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาการเรียนสอน งานแนะแนว งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการชั้นเรียน งานพัฒนาโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา การจัดการชั้นเรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน การจัดทำโครงการพัฒนาสื่อประกอบการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา การสัมมนาเพื่อสรุปผลการปฏิบัติการสอนและเสนอแนวคิดในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3.4.2 จุดมุ่งหมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจ มีความคุ้นเคยและมีการพัฒนาตนให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างรวดเร็วเพราะเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2. ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและเทคนิควิธีการต่างๆ อยู่ตลอดเวลา จนเกิดความเข้าใจและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพราะได้เรียนรู้จากการกระทำ

3. ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติทั้งในส่วนของรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพครูและในส่วนที่งานในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความคุ้นเคยเปรียบได้กับมีดยิ่งลับยิ่งคม

4. ช่วยให้นักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติในกิจกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ รวมทั้งกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นครู ซึ่งจะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อในอนาคต

5. ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองจากการฝึกปฏิบัติทั้งในสถานการณ์จริงและในสถานการณ์จำลอง จนเกิดความมั่นใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองและฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่กับหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง จึงทำให้การประสานสัมพันธ์ในงานการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ครูเป็นอย่างดี

1.3.4.3 การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สถาบันผลิตครูจะต้องจัดให้นิสิต/นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีภายใต้การนิเทศร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษา โดยเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ได้แก่

1. การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
5. งานบริการของโรงเรียน
6. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.3.4.4 แนวการจัดการเรียนรู้

รายวิชา 1005801 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (Internship 1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้

1. รู้และเข้าใจหน้าที่ครูและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้
2. ปฏิบัติการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

3. จัดกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
4. ช่วยเหลือผู้เรียนโดยการศึกษารายกรณี

การฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นปฐมวัย ในวิชาเฉพาะ โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ การจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การศึกษาผู้เรียนเป็นรายกรณี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา การประชุมสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สาระการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ทฤษฎีและหลักการบูรณาการมาใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้จากทุกรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเฉพาะด้าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ การศึกษารายกรณี การจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน

รายวิชา 1005802 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (Internship 2)

ผลลัพธ์การเรียนรู้

1. ปฏิบัติหน้าที่ครูโดยแสดงพฤติกรรมและทักษะเฉพาะเกี่ยวกับการสอนได้อย่างดี
2. แก้ปัญหาและพัฒนางานการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมืออาชีพ
3. นำเสนอผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของตนได้อย่างเป็นระบบ

การฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นปฐมวัย ในวิชาเฉพาะ โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ การจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา การประชุมสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สาระการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ทฤษฎีและหลักการที่บูรณาการมาใช้จากการปฏิบัติการเรียนรู้จากทุกชุดวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่ควรจะรู้ หลักการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อย

1.3.4.5 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปและการฝึกงานนับเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในสาขา ครุศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการหล่อหลอมความเป็นครูที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต

บุคลากรที่มีส่วนพัฒนานักศึกษาในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปหรือการฝึกงาน มีหลายฝ่ายเป็นบุคลากรของสถาบันผลิตครู บุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปหรือการฝึกงานมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2557: 11-13)

บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ของสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย และนักศึกษาซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

**ผู้บริหารสถานศึกษา**

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1.1 จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา รวมทั้งวางแผน ดำเนินการและกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด

1.2 ให้การปฐมนิเทศแก่นักศึกษาโดยให้รู้จักบุคลากร สถานที่ ฯลฯ และมอบหมายงานที่นักศึกษาต้องปฏิบัติ

1.3 ดูแลและจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษา เช่น จัดหาห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเป็นสัดส่วน เป็นต้น

1.4 ให้คำปรึกษาแนะนำการแก้ปัญหาต่างๆ และการปฏิบัติตนของนักศึกษา

1.5 แนะนำนักศึกษาให้รู้จักบุคคลและสถานที่ในท้องถิ่น ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่นตามสมควรแก่โอกาส

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูพี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.1 เลือกสรรบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศก์ประจำสถานศึกษา (1 ท่าน) ครูพี่เลี้ยง (ตามจำนวนนักศึกษา) และผู้ประสานงานของสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภาพ

2.2 มอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูพี่เลี้ยงและบุคลกรที่เกี่ยวข้อง

2.3 ประสานงาน ติดตามผล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

2.4 ดูแลการจัดการ การนิเทศ และการประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของอาจารย์นิเทศก์ประจำสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและคุรุสภา

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.1 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการดำเนินงานของนักศึกษา

3.2 ประสานงานกับมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

3.3 ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดและดำเนินการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

3.4 เมื่อมีเหตุเกี่ยวข้องกับนักศึกษาอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยควรแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบโดยด่วน

**ครูพี่เลี้ยง**

ครูพี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรประจำการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหน่วยการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตลอดจนมีอำนาจในการปกครอง อบรม และประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กล่าวคือ เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามากกว่าบุคคลอื่นๆ เปรียบเสมือนต้นแบบความเป็นครูของนักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษามาตรฐานทางวิชาการแทนผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสอน และยังต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย ในการนิเทศการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ฉะนั้นครูพี่เลี้ยงจึงเป็นเสมือนอาจารย์คนหนึ่งของนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนใสถานศึกษานั่นเอง

คุณสมบัติที่จำเป็นของครูพี่เลี้ยง

1. เป็นครูที่มีความสามารถในการเป็นครูพี่เลี้ยงตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่คุรุสภากำหนด

2. เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหมวดวิชาเดียวกันกับรายวิชาที่มอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สอนหรือมีประสบการณ์สอนในหมวดวิชาใกล้เคียงกัน เช่น ไม่มีอาจารย์หมวดวิชานาฏศิลป์ก็อาจให้อาจารย์หมวดวิชาดนตรีเป็นครูพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้นาฏศิลป์ เป็นต้น

3. มีวุฒิทางครูหรือมีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน จิตวิทยา การวัดผลฯลฯ ให้คำปรึกษาในด้านการเขียนกำหนดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และแนะนำการสอนได้อย่างถูกต้อง

4. มีอาวุโสและประสบการณ์การสอนนานพอสมควร เป็นผู้รอบรู้ในการสอน ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหาต่างๆ ได้

5. มีเวลานิเทศ ครูพี่เลี้ยงควรมีเวลาว่างในการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการสอนและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาตามสมควร

6. เป็นครูที่ดี คือเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา มีอารมณ์มั่นคง มีความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล วางตัวดี ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองแก่นักศึกษาตามสมควร

บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1. ควบคุมและดูแลนักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

2. ดำเนินการให้นักศึกษาปฏิบัติงานปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามขั้นตอนต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแก่นักศึกษาตามควรแก่กรณี

4. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อนักศึกษาเกิดปัญหา

5. ประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

6. ส่งมอบเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

1. พบนักศึกษา นัดหมายการปฏิบัติงาน มอบเนื้อหาและชี้แจงแนวทางการจัดการเรียนรู้

2. ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และส่งคืนให้แก่นักศึกษาล่วงหน้า 1 สัปดาห์ก่อนสอนจริง

3. ให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำสื่อการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. สังเกตการสอน ประเมินผลการสอนแล้วบันทึกลงในสมุดบันทึกการนิเทศ

5. ให้คำแนะนำ ชี้แจงในข้อควรที่แก้ไข พร้อมเสนอแนะแนวทางแก้ไข

6. ติดตามผลการนิเทศและประเมินผลคุณลักษณะและการปฏิบัติตนในแบบประเมินผล

7. ตรวจผลงานและประเมินผลลงในแบบประเมินผล

8. สรุปผลการประเมินให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย

**อาจารย์นิเทศก์**

อาจารย์นิเทศก์ คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาทั้งหมดในสถานศึกษา นับเป็นบุคคลที่มีบทบาทใกล้ชิดกับนักศึกษาในการให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะตลอดจนให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่นักศึกษาได้มาก อาจารย์นิเทศก์จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา การกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์

นิเทศก์จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้อาจารย์นิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาจารย์นิเทศก์ซึ่งทำหน้าที่นิเทศนักศึกษามีอยู่ 2 ฝ่าย คือ อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์นิเทศก์ประจำสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย

1. ศึกษาหรือทบทวนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติการสอนเพื่อปฏิบัติงานนิเทศให้สอดคล้องสัมพันธ์กับงานในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศก์
2. ร่วมประชุมวางแผนและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานกับคณะกรรมการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เข้าร่วมการปฐมนิเทศ สัมมนาระหว่างการฝึกและภายหลังการฝึกปฏิบัติการสอน
4. ร่วมประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติการสอน
5. ตรวจและให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข กำหนดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้
6. สังเกตการณ์สอน ให้คำแนะนำ และบันทึกข้อเสนอแนะต่างๆ ในสมุดบันทึก
7. ประเมินผลการปฏิบัติการสอน และรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศฯ
8. ร่วมประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติการสอนทั้งฝ่ายมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึก
9. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะครุศาสตร์และมหาวิทยาลัย

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ประจำสถานศึกษา

1. ปฐมนิเทศนักศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและส่งมอบนักศึกษาให้กับครูพี่เลี้ยงในวันแรกของการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
2. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการติดต่อประสานงานกับทางมหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา
3. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการวางตัวและความประพฤติของนักศึกษา และอาจให้ความช่วยเหลือด้านการสอนในกรณีที่เป็นความต้องการของนักศึกษา
4. ประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล
5. เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต่อมหาวิทยาลัย
6. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษากับมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับครูพี่เลี้ยง และสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
7. นิเทศ ติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

แนวปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ประจำสถานศึกษาต่อนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1. จัดตารางให้นักศึกษามีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่คุรุสภากำหนด โดยจัดให้นักศึกษามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกวัน ยกเว้นวันหยุดราชการและต้องฝึกปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 8-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทั้งนี้ต้องจัดให้สอนในรายวิชาเอกหรือในกรณีที่ชั่วโมงไม่พออาจจัดรายวิชาอื่นๆ ที่นักศึกษาถนัด หากจะให้สอนวิชาอื่นๆ ควรได้รับคำยืนยันจากนักศึกษาว่าสอนได้

2. ตรวจและให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข กำหนดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เป็นระยะๆ

3. สังเกตการณ์สอน ให้คำแนะนำและบันทึกข้อเสนอแนะต่างๆ ในสมุดบันทึกแผนการจัดการเรียนรู้หรือแบบบันทึกการนิเทศที่มหาวิทยาลัยจัดทำขึ้น

4. นิเทศและประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงาน

5. ปรึกษาหารือกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงเพื่อร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา

บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของนักศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1. บทบาทหน้าที่

1.1 รับการปฐมนิเทศจากมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาตามลำดับ

1.2 ศึกษารายละเอียดจากคู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้ถ่องแท้

1.3 พบผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ของสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงเพื่อรับทราบภารกิจในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาและวางแผนการจัดการเรียนรู้ในวิชาและชั้นที่ได้รับมอบหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์แล้วส่งให้ครูพี่เลี้ยงตรวจก่อนนำไปสอน

1.3.2 จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้

1.3.3 สอนตามตารางสอนที่ได้รับมอบหมาย

1.3.4 รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศก์

1.3.5 แก้ไขปรับปรุงการสอนตามข้อเสนอแนะที่ได้รับการนิเทศ

1.3.6 ปฏิบัติงานอื่นๆ ในหน้าที่ครูตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา

1.3.7 ประชุมร่วมกันระหว่างนักศึกษาคนอื่นที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อวางโครงการ ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เดือนละ 2 ครั้ง โดยบันทึกผลการประชุมไว้เป็นหลักฐานด้วย

1.3.8 ส่งบันทึกการประชุมให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรืออาจารย์นิเทศก์ตรวจตามกำหนดนัดหมายอย่างสม่ำเสมอ

1.3.9 ปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาแห่งนั้นอย่างสม่ำเสมอ

1.3.10 เข้าร่วมประชุมสัมมนาระหว่างฝึกปฏิบัติการสอนและหลังปฏิบัติการสอนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

จากรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในวิชาเฉพาะ โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ การจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา การประชุมสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีการบริหารจัดการเป็นระยะ คือ ระยะก่อนเปิดภาคเรียน เป็นกิจกรรมเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ งานสอน งานธุรการ กิจการนักเรียน งานแนะแนว งานพัฒนาเชิงวิชาการ งานประจำวัน งานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน งานพัฒนาตนเอง การแนะนำอาจารย์นิเทศก์ รับคู่มือและเอกสารการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในระหว่างภาคเรียนนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยมีการสัมมนาระหว่างปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในหัวข้อตามความต้องการของนักศึกษา การนำเสนองานวิจัยในชั้นเรียนเป็นระยะๆ การนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข พบอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยและกิจกรรมสัมมนาหลังปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นการสะท้อนความคิดของนักศึกษา นักศึกษาจัดนิทรรศการการนำเสนอชิ้นงานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาพร้อมทั้งส่งผลการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการสอน

**1.3.4 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** ได้ผลสรุปการศึกษาดังต่อไปนี้

(1) สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา การฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในวิชาเฉพาะ โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ การจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแล นิเทศนักศึกษาคือ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตลอดจนมีอำนาจในการปกครองอบรม และประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กล่าวคือ เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามากกว่าบุคคลอื่นๆ เปรียบเสมือนต้นแบบความเป็นครูของ และเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย ในการ

นิเทศการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ฉะนั้นครูพี่เลี้ยงจึงเป็นเสมือนอาจารย์คนหนึ่งของนักศึกษาที่มาปฏิบัติการสอนใสถานศึกษา

(2) กระบวนการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง มีวิธีการที่แตกต่างหลากหลายตามแต่ละสถานการณ์ หรือบริบทของโรงเรียน โดยส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะการนิเทศแบบตัวต่อตัว หรือนิเทศแบบรายบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจะขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย วิธีการนิเทศอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการสอน การสาธิตการสอน การให้คำปรึกษา โดยลักษณะการนิเทศที่ดีผู้นิเทศต้องนิเทศแบบกัลยาณมิตรไม่ใช่นิเทศในลักษณะการประเมิน แต่ควรให้เป็นลักษณะการให้ความช่วยเหลือ โดยมีการศึกษาความต้องการและปัญหาของครูผู้รับการนิเทศ มีการให้คำปรึกษาแบบเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจ ยอมรับปัญหาและเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองมากขึ้น หรืออาจใช้วิธีการนิเทศที่มีลักษณะเฉพาะไม่ว่าจะเป็นการนิเทศแบบร่วมพัฒนา ซึ่งมีลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) การนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยการนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา เป็นลักษณะของการพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกัน ผลของการนิเทศแบบนี้จะทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเองมั่นใจในตัวเอง และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ส่วนการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้วิธีการร่วมมือกันโดยมีการช่วยเหลือ ถ่ายโอนประสบการณ์ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งบทบาทการสอน การสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาและการสร้างสัมพันธภาพ (Beach; & Reinhartz. 2000: 243; Oliva; & Pawals. 2001: 59)

(3) ระบบของการนิเทศในสถานศึกษา สรุปสาระสำคัญได้ว่า ระบบการนิเทศในสถานศึกษาควรจะประกอบไปด้วยกลไกหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กระบวนการนิเทศ ผลผลิตการนิเทศ ข้อมูลย้อนกลับและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นิเทศ ที่ควรมีคุณลักษณะสำคัญๆ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ความรู้ในการนิเทศ แนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค โดยเฉพาะทักษะการสังเกต การวางแผนและการประเมินผล มีกิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน มีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้รับการนิเทศ โดยเป้าหมายของการนิเทศคือ ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น มีทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องมีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนิเทศอย่างชัดเจน และเป็นระบบ

(4) ด้านปัญหาและแนวโน้มของการนิเทศ พบว่า การนิเทศในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง แต่ละแห่งจัดวิธีการนิเทศที่แตกต่างกัน ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศยังขาดความรู้และความชำนาญในการนิเทศ อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควร และดำเนินการอย่างไม่จริงจัง

สภาพปัญหาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในส่วนของผู้นิเทศจากข้อเสนอแนะของนิสิต/นักศึกษา คือ ครูพี่เลี้ยงบางท่านใช้คำพูดไม่ค่อยเหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษา มีการเปรียบเทียบในเรื่องของสถาบัน หากในภาคเรียนนั้นในโรงเรียนมีนิสิต/นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนต่างสถาบัน ครูพี่เลี้ยงแต่ละท่านจะมีมาตรฐานในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อีกทั้งครูพี่เลี้ยงบางท่านมีการขัดจังหวะหรือแนะนำนิสิต/นักศึกษาระหว่างสอนในชั้นเรียน จากปัญหาในการนิเทศการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการนิเทศการสอนในสถานศึกษา พบว่าแนวโน้มในการนิเทศควรเป็นแบบลักษณะไม่ชี้นำและเป็นการนิเทศแบบร่วมมือ เป็นลักษณะการสนับสนุนให้กำลังใจ การสะท้อนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน เน้นกระบวนการนิเทศที่มุ่งให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ (เก็จกนก เอื้อวงศ์.2558: ออนไลน์; สุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ. 2553: 253-273; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 130)

สรุปได้ว่าจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีระบบการนิเทศโดยมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู โดยผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญและใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุดคือ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ โดยกระบวนการนิเทศอาจทำได้หลากหลายวิธี ทั้งการสาธิตการสอน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา โดยผู้นิเทศควรจะทำการนิเทศแบบลักษณะการให้ความช่วยเหลือ โดยมีการศึกษาความต้องการและปัญหาของผู้รับการนิเทศ มีการให้คำปรึกษาแบบเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจ ยอมรับปัญหาและเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองมากขึ้น แต่จากการศึกษาปัญหาในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า การนิเทศในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง แต่ละแห่งจัดวิธีการนิเทศที่แตกต่างกัน ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศยังขาดความรู้และความชำนาญในการนิเทศ อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควร มีมาตรฐานและวิธีการนิเทศของผู้นิเทศแต่ละคนแตกต่างกัน จึงควรมีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการนิเทศที่เป็นระบบมากขึ้น มุ่งเน้นการร่วมพัฒนาวิชาชีพระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นลักษณะของการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกัน ผลของการนิเทศควรจะส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่วิชาชีพครูได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

**2.1 ความหมายของรูปแบบ (Model)** ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ดังนี้

รักชนก โสภาพิศ (2553: 22-23) ได้สังเคราะห์ความหมายของคำว่า รูปแบบ ไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 3) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง 4) รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

ทิศนา แขมมณี (2555: 220) กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย รูปแบบอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปมัย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่างๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556: 59) กล่าวว่า รูปแบบ (model) หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ปกติในการศึกษาวิจัยเรื่องใดๆ ก็ตามผู้ศึกษาจะต้องตั้งคำถามที่ต้องการคำตอบ ซึ่งในกระบวนการวิจัยจะมีการตั้งสมมติฐานหรือชุดของสมมติฐานขึ้นมาซึ่งก็คือคำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้า สมมติฐานเหล่านี้มักจะมักจะได้มาจากข้อความรู้หรือข้อค้นพบที่ผ่านมาหรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์หรือการหยั่งรู้ของผู้ศึกษาวิจัย หรืออาจเกิดจากทฤษฎีหลักการต่างๆ สถานการณ์ปัญหานั้นๆ ซึ่งจะยังคงเป็นเพียงเครื่องมือในการแสวงหาคำตอบเท่านั้น จนกว่าจะได้รับการนำไปพิสูจน์ทดสอบ หากสมมติฐานเป็นจริงข้อความนั้นก็สามารถนำไปใช้ในการทำนายหรืออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ รูปแบบเช่นเดียวกับสมมติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่างๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

คอร์ซินี และเออร์บาส (Corsini; & Auerbach. 1996: 537) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า คือ ชุดความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกของความจริงและโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา

ลองแมน (Longman. 2000: 1058) ได้ให้ความหมายของรูปแบบตามพจนานุกรม Contemporary English ไว้ดังนี้ 1) เป็นสิ่งย่อส่วนของของจริง ตรงกับภาษาไทยที่ว่าแบบจำลอง 2) เป็นสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่าง เช่น ครูต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น หรือคำในภาษาไทยอีกคำหนึ่งคือ “แบบจำลอง” หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ นอกจากนี้ คีเวส (แขมมณี.2556: 220; อ้างอิงจาก Keeves.1997) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) รูปแบบจะต้องสามารถสร้าง

จินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ 4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้

**2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ**

วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556: 14-15) อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

2.2.1 ส่วนนำ ได้แก่ บริบท สภาพแวดล้อม หลักการ แนวคิด ผลลัพธ์ วัตถุประสงค์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหาที่แท้จริงเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเป็นอันดับต้น ซึ่งนำไปสู่การทำนาย (prediction) และทดสอบได้

2.2.2 การจัดร่างโครงสร้างต้องมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) หมายถึงว่า สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ในเรื่องนั้นๆ ได้ รูปแบบจะต้องสามารถช่วยในการสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างบริหาร ภารกิจ หน้าที่ หน้าที่บริหาร หรือกระบวนการจัดการ การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเทคโนโลยี ต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship)

2.2.3 การนำไปทดลอง เพื่อเปรียบเทียบผล การนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

2.2.4 การติดตามและประเมินผล และตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้หรือทดลองใช้ต่อไป

2.2.5 มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

นอกจากนี้ บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman. 1982: 70)ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบในส่วนขององค์ประกอบของรูปแบบ พบว่าในการพัฒนารูปแบบจะมีองค์ประกอบอธิบายรายละเอียดได้คือ

| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ | องค์ประกอบของรูปแบบ |
|---|---|
| 1. การพัฒนารูปแบบการโค้ช (PPCE Coaching Model) (ธัญพร ชื่นกลิ่น.2553: บทคัดย่อ) | องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ |
| 2. การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (พีพีเอ็มพี) (กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล.2553:159) | องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงสนับสนุน |
| 3. การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยง (กรัณย์พล วิวรรธมงคล. 2553:216) | องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ |
| 4.การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (ยุพิน ยืนยง.2553: บทคัดย่อ) | องค์ประกอบของรูปแบบ CIPE Model ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ |

จากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า ษงค์ประกอบของรูปแบบไม่ได้มีข้อกำหนดขององค์ประกอบที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะการศึกษาในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งโดยทั่วๆ ไป องค์ประกอบของรูปแบบ มักจะประกอบไปด้วย การสร้าง การกำหนดรูปแบบให้ชัดเจน หลักการของรูปแบบ เมื่อสร้างรูปแบบแล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ ตรงกับหลักการที่จะสร้างขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

**2.3 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ**

มีลสัน และกติวมีล (สุธีรา ตังสวานิช.2547; อ้างอิงจาก Meason; & Khedoumi. 1985) การพัฒนารูปแบบและการสร้างรูปแบบ สามารถเสนอได้ 5 ขั้นตอน

2.3.1 ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2.3.2 ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่างๆ แล้ว ในการพัฒนารูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินการในขั้นต่างๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้

ในรูปแบบที่จะสร้าง เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

2.3.3 การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงองค์ประกอบดังนี้

2.3.3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของการแก้ปัญหา

2.3.3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร คือการทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

2.3.4 การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่นำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้

2.3.5 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

นอกจากนี้บุญชม ศรีสะอาด (2535: 104-106) กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบซึ่งอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาและค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเว้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปรหรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด หรือรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่ง

จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

อีกทั้งวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 9-11) ได้สรุปการพัฒนารูปแบบออกเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ 1) การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างโ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุวิธี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจาก

รูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการทดสอบรูปแบบอาจจะกระทำได้ใน 4 ลักษณะคือ

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด แบ่งเป็น 4 ด้านคือ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่พิจารณา

2.3 การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ คือ การนำแนวคิดจากการค้นคว้าทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผลแล้วแสดงออกมาในเชิงนามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพโดยผ่านการทดลองใช้รูปแบบ และควรมีการตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาจากทฤษฎีแนวคิด การตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม การนำไปทดลองใช้ และมีการศึกษาผลของการใช้รูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เหมาะสมของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาต่อไป

**การตรวจสอบรูปแบบ**

อุทุมพร จามรมาน (2541: 23) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (qualitative) และเชิงปริมาณ (quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคจากสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 ประการ คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผล ระหว่างตัวแปร และการประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยผลของการตรวจสอบนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่หรือ การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม นอกจากนี้ ครีฟส์ (จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม.2547: 12-13; อ้างอิงจาก Keeves. 1988:560) ที่กล่าวว่ารูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) 4 ประการคือ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องแบบรวม 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกถึงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายเรื่องที่กำลังศึกษา

อีสเนอร์ (รักชนก โสภาพิศ. 2553: 27-28; อ้างอิงจาก Eisner. 1976: 78) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมิน แบบของเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ในทางการศึกษาระดับสูง ในวงการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ เก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

นอกจากนี้สุวิมล ติรกานันท์ (2547: 11-13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน การตรวจสอบไว้ว่า วิธีการที่จะนำมาตรวจสอบ หรือประเมินต้องมีความชัดเจน มีความเป็นปรนัย มีความเหมาะสมกับโครงการหรือสิ่งที่ถูกประเมิน โดยในปี 1981 ได้มีการประชุมของ The Joint Committee on Standard for Educational Evaluation เพื่อจัดสร้างมาตรฐานการประเมินขึ้น เรียกว่า “Standard for Evaluation” หรือมาตรฐานการประเมิน โดยเจตนาในเบื้องต้นเพื่อนำมาใช้ในการประเมินโครงการทางการศึกษา มุ่งที่จะช่วยให้การประเมินเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ทำให้ผู้ประเมินมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมาตรฐานการประเมินจะแนะนำหลักการต่างๆ โดยประกอบด้วย 4 มาตรฐานย่อยคือ

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป (Utility Standard) ที่รวมถึงการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย การให้ความเชื่อถือแก่ผู้ประเมิน การเลือกและกำหนดกรอบข้อมูลการประเมิน การแปลความด้วยคุณค่า ความชัดเจนของรายงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน การกำหนดห้วงเวลาการประเมินและผลกระทบของการประเมิน เป็นต้น

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ด้วยกระบวนการในเชิงปฏิบัติ คุณค่าและความน่าเชื่อถือ ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับด้านจริยธรรม เนื่องจากผลการประเมินมีผลต่อบุคคลหลายๆ ทางไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลหรือกลุ่มที่ให้ข้อมูล ดังนั้นต้องมีการเคารพสิทธิและการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูล

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความถูกต้อง เป็นการกล่าวถึงวิธีการประเมินในแต่ละขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจว่าการประเมินมีความแม่นยำ ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือใช้การตรวจสอบเชิงความสัมพันธ์ และเหตุผลระหว่างตัวแปรโดยผลการตรวจสอบจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุง พัฒนา

รูปแบบเดิมเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และมีคุณภาพต่อไป ซึ่งในการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจะนำแนวคิดในการตรวจสอบรูปแบบโดยการตรวจสอบข้อมูล หาคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นการตรวจสอบในส่วนของมาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสมและมาตรฐานด้านความถูกต้อง และทำการทดลองใช้รูปแบบเพื่อหาประสิทธิผลและปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และมีคุณภาพต่อไป

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

### 3.1 พัฒนาการของการนิเทศ

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2558: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพผู้เรียน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก็คือ ผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีพัฒนาการในการดำเนินการมาในหลายยุคหลายสมัย ในแต่ละยุคสมัยก็จะมีแนวคิด ความเชื่อและจุดเน้นในการดำเนินการที่แตกต่างกัน การกำหนดยุคตามคาบเวลาตายตัวเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะพัฒนาการของการศึกษาในบริบทต่างๆ มีความแตกต่างกัน การกำหนดยุคตามคาบเวลาตายตัวเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะพัฒนาการของการศึกษาในบริบทต่างๆ มีความแตกต่างกันมาก แต่หากพิจารณาถึงพัฒนาการที่เด่นชัด อาจแบ่งเป็นระยะการพัฒนาการของการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ โดยในยุคเริ่มแรกของการนิเทศ เป็นยุคของการตรวจตราทางการบริหาร เป็นลักษณะของการนิเทศการศึกษาทั่วไป ในยุคต่อมาการนิเทศการศึกษาให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้นิเทศอยู่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้ คำแนะนำและชี้แนะแก่ครู ผู้นิเทศเป็นเหมือนครูของครู ที่มีความรู้ดี มีเทคนิควิธีการสอนที่จะให้คำชี้แนะเพื่อช่วยเหลือครูในสถานศึกษา การพัฒนาการของการนิเทศการศึกษามีการพัฒนาเรื่อยมาจนกระทั่งในยุคปัจจุบัน เป็นการนิเทศในยุคประชาธิปไตย มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมากมาย จุดมุ่งหมายและกระบวนการนิเทศมีการเปลี่ยนแปลง การนิเทศจึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้นิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและ

การพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**3.2 ความหมายของการนิเทศ** ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530: 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศเป็นการกระตุ้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยผ่านตัวกลางหรือบุคคลอื่น เช่น ครูหรือผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอีกต่อหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการนิเทศและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 65-66) ได้สรุปความหมายของการนิเทศ คือ การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งกระบวนการทั้งขั้นตอนของการศึกษาหลักสูตร นโยบาย เป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ การนำทักษะและเทคนิคการสอนมาใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียน การเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ การพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนรวมทั้งการวัดและประเมินผลซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการนิเทศการสอนร่วมกันทั้งระบบ เพื่อเป้าหมายอันสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 4) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครูเพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความหมายของการนิเทศ คือ การนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

**3.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ**

จากความหมายของการนิเทศ เชื่อมโยงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครู ซึ่งมีผู้เสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538: 7) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เพื่อพัฒนาคน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การศึกษาประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

กู๊ด (วัชรา เล่าเรียนดี. 2556: 7-8; อ้างอิงจาก Good. 1997: 572) การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือจัดสรร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงวิธีสอน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547: 32-47) ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ คือ เป็นการก่อให้เกิดภาวะผู้นำ เกิดการรวบรวมนโยบาย ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการเรียนการสอน การปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน การปรับปรุงบุคลากร และเกิดการปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ และที่สำคัญคือการปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ยุพิน ยืนยง (2553: 38) สรุปว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 8) สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพ ช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ ส่งเสริมความก้าวหน้า และส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนให้เกิด การพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาต่อไป

## 3.4 แนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

### 3.4.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)

#### 3.4.1.1 ความหมายของการสอนงาน (Coaching)

คำว่าการสอนงาน (Coaching) ได้มีผู้ให้ความหมายในภาษาไทยไว้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556: ออนไลน์) ใช้คำว่า การชี้แนะ (Coaching) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์) และกมลวรรณ รามเดชะ (2554: 15) ใช้คำว่าการสอนงาน (Coaching) และวัชรา เล่าเรียนดี (2556: 291-292) ใช้คำว่าการโค้ช (Coaching) โดยได้มีการนิยามคำว่าการสอนงาน (Coaching) ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การชี้แนะ (Coaching) คือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และการให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสอนงาน (Coaching) เป็นการชี้แนะสอนงานผู้เข้ารับการฝึกและศึกษานิเทศก์ ผู้ชี้แนะสอนงาน (Coach) ซึ่งศึกษานิเทศก์และผู้บริหารทุกระดับ สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ร่วมงานที่อยู่ในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกัน หรือศึกษานิเทศก์กับผู้เข้ารับการฝึกผู้สอน ผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศ การสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ผู้ร่วมงานได้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 291-292) กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) เป็นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง ไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

เฮอร์มิเนีย (กมลวรรณ รามเดชะ. 2554: 15; อ้างอิงจาก Herminer. 2008: 34) การสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการและหัวหน้าต่างก็มุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหา ผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจทั้งเรื่องความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคการทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัว และความท้าทายส่วนบุคคล ส่วนประกอบทั้งหมดนี้ประสานอยู่ด้วยกันได้ด้วยความเข้าใจกันระหว่างผู้จัดการ/ผู้สอนงานและผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้เรียนงาน เนื่องจากการสอนงานเป็นประสบการณ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการสอนงานจึงต้องอาศัยความเข้าใจกันด้วยดี

มูเลน คาร์โลว (Mullen, Carol. 2012: 26) การสอนงาน (Coaching) คือ การเรียนรู้ร่วมกันแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

วิลล์ โทมัส (Will Thomas. 2009: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า การสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นการช่วยให้บุคคลได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยการสอนงานประกอบไปด้วย

ปรัชญา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ เป็นกระบวนการการจัดการปัญหาด้วยตนเอง การค้นหาจุดเด่น

หลักการ เป็นการสอนงาน การเรียนรู้เป็นขั้นตอน เป็นการบริหารจัดการ การเพิ่มความเข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง

กระบวนการ เป็นการให้คำปรึกษา (อารมณ์ความรู้สึก ไม่ใช่การสั่งการ การแนะนำ) การสอนงาน (การแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ การสั่งการ การพึ่งพาอาศัย การสร้างระบบพี่เลี้ยง (ความเป็นอิสระ ความผูกพัน การแนะนำ การเสนอทางเลือก ไม่ใช่การสั่งการ)

สรุปได้ว่าการสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับผู้รับการสอน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป ซึ่งจากแนวคิดนี้สอดคล้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในส่วนของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้สอนงานกับนักศึกษาฝึกสอนที่จะได้รับการสอน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพต่อไป

**3.4.1.2 หลักการของการสอนงาน (Coaching)**

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2556: ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดมิติของการช่วยเหลือครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งในเรื่องของการนิเทศ (supervision) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การอบรม (training) และการชี้แนะ (coaching) ที่ผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนา ควรใช้บทบาทเหล่านี้ในจังหวะที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะสอนงาน เป็นการทำงานที่เน้นตามศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล เป็นการช่วยให้คุณครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้นจึงใช้ในการพัฒนากลุ่มคนจำนวนน้อยอย่างเข้มข้น ตามประกบการทำงานอย่างใกล้ชิด เช่น สังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในโรงเรียน

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-direct) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมาแล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่

ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานกันไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการพี่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อยๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (deep approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on real control) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติจริงได้ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After action review and reflection) การสะท้อนผลงานการทำงาน (reflection) การชี้แนะจึงเป็นการสะท้อนผล การทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่พื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

นอกจากนี้ โทมัสและสมิธ (Will Thomas; & Alistair Smith. 2009: 19-21) ได้เสนอหลักการของการ Coaching ได้ดังนี้

1. ไม่ใช้วิธีการตัดสิน (Be non - judgemental) เป็นการสนับสนุนการเสริมแรงทางบวกแบบไม่มีเงื่อนไขให้กับ coachee

2. การสร้างสายสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกัน (Build rapport and respect) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการ Coaching การสร้างสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาจากการฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ อีกทั้ง coach ยังสามารถเรียนรู้จาก coachee ได้อีกด้วย ความเต็มใจที่จะเรียนรู้เกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ (Can find their own next step) หลักการนี้เป็นการท้าทายความเชื่อของผู้ที่เป็น coach ในการออกแบบให้ coachee เกิดการพัฒนาโดยที่ไม่ใช่การควบคุม

4. การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Build and maintain agreement) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจ จะช่วยสร้างสายสัมพันธ์และเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี เช่น โปรแกรมการ coaching จะเกิดจากการสำรวจวิธีการ การสร้างข้อตกลง วิธีการที่สะดวกและมีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสร้างข้อตกลงร่วมกันในกระบวนการ coaching

5. การคิดแง่บวกและมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ (Be positive and believe solution to issues) โดยใช้วิธีการพูดคุย ใช้เทคนิคการสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพ การสร้างความเข้มแข็ง รูปแบบวิธีการคิดและการสร้างไหวพริบ

6. ช่วยให้เกิดการยอมรับ การรับรู้อย่างสมบูรณ์ (Enable other to access resourceful) ช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักและเข้าถึงความเข้มแข็งและสามารถวิเคราะห์วิธีการสร้าง และการเปลี่ยนแปลงในการ coaching จะให้นึกถึงสิ่งที่เคยทำมาแล้วประสบความสำเร็จซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดี ช่วยเปลี่ยนที่เป็นเชิงลบทั้งความกลัว ความรู้สึกผิดให้เปลี่ยนเป็นเชิงบวก

7. การท้าทายความสามารถ (Challenge) เปลี่ยนจากกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ ให้เกิดการความแตกต่าง กระทำสิ่งต่างๆ ที่แปลกออกไปจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการ coaching ใช้การถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดเกิดรูปแบบทางเลือกต่างๆ เพื่อให้ต้องพิจารณาถึงทางเลือกนั้นๆ โดยการใช้วิธีการท้าทายจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการสร้างสายสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคคล

8. การบริหารจัดการ (Manageable) บุคคลมีความซับซ้อนทั้งในสถานการณ์และกระบวนการต่างๆ ความสำเร็จของการ coaching เป็นการช่วยให้ coachee ผ่านความซับซ้อนให้สามารถเจาะจงถึงสิ่งที่ต้องการได้ เช่น ให้กำหนดสิ่งที่ต้องการจะทำ ลงมือทำเมื่อไร จะทำอะไรเป็นอันดับแรก ฯลฯ

9. การเพิ่มทางเลือก (Increase choice) เปลี่ยนจากสถานการณ์ที่เป็นการบังคับช่วยให้เกิดความเป็นอิสระมากขึ้น coach ต้องช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โดยการสร้างทางเลือก การผลักดันอย่างเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์และการประเมินผล

สรุปได้ว่าหลักการของการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง เป็นวิธีการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงใจ การยอมรับไว้ใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ สามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ซึ่งในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเปรียบได้กับความสัมพันธ์ระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงรับบทบาทเป็นผู้สอนงานให้กับนักศึกษา ทั้งนี้ กระบวนการสอนงาน และวิธีการสอนงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะพบว่าสามารถนำหลักการสอนงาน ทั้งเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ การทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง และการทบทวน การสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเรื่องของหลักการสอนงานในเรื่องของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ซึ่งกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสอดคล้องเชื่อมโยง เกี่ยวข้องกับหลักการสอนงานเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในวิชาชีพครู การปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับ ไว้ใจ แลกเปลี่ยน ฯลฯ ซึ่งถ้าครูพี่เลี้ยงมีหลักการของการสอนงานในเรื่องของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้นักศึกษาสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูได้

**3.4.1.3 กระบวนการสอนงาน (Coaching)**

กระบวนการสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง โดยมีขั้นตอนกระบวนการสรุปได้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 291-293) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสอนงาน (Coaching) แตกต่างจากการนิเทศ (Supervision) แต่การสอนงาน พัฒนามาจากการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการณ์การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ บรรยากาศในการสอนงาน มีความเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ และสร้างความรู้สึกที่ปลอดภัยในการใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ในห้องเรียน การสอนงานเป็นการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันทั้งสองฝ่ายและต่อเนื่องที่ต้องร่วมมือกันสังเกตการณ์การสอน การทดลองสิ่งใหม่ๆ วิธีการสอนงานหรือแบบของการสอนงานมีหลายแบบ แต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกัน ผู้สอนงานจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยทั่วไปวัฏจักรของการสอนงานจะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการณ์สอน และการปฏิบัติงาน

(Event Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) ส่วนเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2556:ออนไลน์) กล่าวว่าการสอนงานมีนักการศึกษานำเสนอไว้หลากหลายเนื่องจากการ สอนงานมีกระบวนการเฉพาะ เช่น Cognitive Coaching, Instructional Coaching, Peer Coaching โดยสรุปแล้วกระบวนการสอนงาน โดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. ขั้นก่อนการสอนงาน (Pre-Coaching) ก่อนดำเนินการ coaching มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการ coaching ร่วมกัน เนื่องจากจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้ง coach และ coachee ต้องวางแผนร่วมกันในแต่ละครั้งว่าจะลงลึกไปเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

- การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ coach พยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดจากการทำงานของครูว่าอยู่ระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน เช่น การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงาน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้

- การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเองโดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จแล้ว เพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาส “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน”

- ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ coach มีข้อมูลจากการสังเกตการณ์ทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่ง coach ต้องใช้การวินิจฉัยว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด ไม่ว่าจะเป็นเมื่อพบว่าครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และเมื่อพบว่าครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอนก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนงาน เป็นขั้นที่ผู้สอนงานเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนงาน เพื่อได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมา coaching ร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการสอนงานครั้งนี้เกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม

พีเกอร์ โวเลค์, และฮิกค์แมน (Feger Woleck, & Hickman, 2004: 76) ได้ศึกษาเรื่องการสอนงาน กล่าวว่าผู้สอนงานทำงานควบคู่ไปกับครู โดยให้คำถามและทบทวนการสอนเรียนรู้ทักษะ ยุทธวิธีและการส่งเสริมผู้รับการสอนงานให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่ผู้สอนงานเข้าไปทำงานกับครูแบบตัวต่อตัวเพื่อส่งเสริมการสอนในชั้นเรียน ผู้สอนงานต้องการใช้ทักษะและความรู้ที่มีลักษณะเฉพาะ ได้แก่

1. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills)การสื่อสารและการสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูผู้ที่พยายามเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเอง จำเป็นต้องไวต่อความกลัว ความสับสนได้ ผู้สอนงานต้องมีความสามารถที่จะสังเกตเห็นและให้การสะท้อนกลับที่เหมาะสมเกี่ยวกับการทำงาน อย่างให้เกียรติและร่วมแรงร่วมใจ เป็นสื่อกลางระหว่างครูกับผู้บริหาร แก้ต่างครูในขณะทำงานกับผู้บริหารที่ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ทั้งสร้างชุมชนแห่งเรียนรู้ในโรงเรียน

2. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา (content knowledge) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาอย่างลึกซึ้งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา โดยหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ ประสบการณ์จากผู้สอนงานในระดับประถมศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับความกระจ่างและความชำนาญในเนื้อหาจำเป็นสำหรับการสอนงาน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้สอนงานในการร่วมงานกับครูนั้น จะไม่บอกสิ่งที่ครูควรทำ แต่จะบอกให้เห็นถึงแหล่งเรียนรู้ซึ่งเป็นสื่อกลางในการช่วยให้ครูทบทวนการทำงาน

3. ความรู้เกี่ยวกับครุศึกษา (pedagogical knowledge) ในการเป็นผู้นำ ผู้สอนงานจำเป็นต้องเข้าใจวิธีที่เด็กเรียน รวมทั้งความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับงาน ยุทธวิธีการใช้คำถาม และโครงสร้างของชั้นเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนา

4. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร (knowledge of the curriculum) ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญ อันได้แก่ ความ คิดที่อยู่เบื้องหลังหลักสูตรและวิธีการที่แนวคิดเหล่านั้นมาสัมพันธ์กับระดับการศึกษาการตระหนักเกี่ยวกับแหล่งของการสอนงาน (awareness of coaching resources) ผู้สอนงานต้องการความรู้เฉพาะเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เอกสารและแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่จะช่วยให้ครูเข้าใจวิธีการสอน

5. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนงาน (knowledge of the practice of coaching) ผู้สอนงานจำเป็นต้องรู้ยุทธวิธีและโครงสร้างของการสอนงาน เช่น การประชุมก่อนและหลังการสอน บทบาทการใช้คำถาม วิธีการฝึกปฏิบัติการสอน ทั้งด้านวัสดุ หลักสูตร งานของนักเรียน บทสนทนาในชั้นเรียน การให้คำแนะนำ/ติชมแผนการสอน ผู้ชี้แนะต้องเข้าใจบทบาทต่างๆ ในการสอนงานในห้องเรียน ตัวอย่างเช่น ผู้สอนงานสามารถวางแผนบทเรียนร่วมกันกับครูได้ การสอนคู่กันกับครูหรือบันทึกการอภิปรายในชั้นเรียน

สรุปได้ว่ากระบวนการสอนงาน คือผู้ที่รับหน้าที่สอนงานได้ช่วยเหลือ แนะนำผู้ที่รับการสอนงานให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความเป็นครู ให้สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสอนงานเป็นการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันทั้งสองฝ่ายและต่อเนื่องที่ต้องร่วมมือกันสังเกตการณ์สอน การทดลองสิ่งใหม่ๆ วิธีการสอนงานหรือแบบของการสอนงานมีหลายแบบ แต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกัน ผู้สอนงานจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยในการศึกษาครั้งนี้จะมีองค์ประกอบของกระบวนการสอนงาน คือ ขั้นก่อนการสอนงาน ขั้นการสอนงาน และขั้นสรุปผลการสอนงาน ซึ่งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก็จะมีลักษณะของการสอนงานในหน้าที่ครูจากครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครูเช่นกัน โดยเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูของนักศึกษาซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและยังเกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปอีกด้วย

**3.4.2หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)**

คำว่า Mentoring ได้มีผู้ให้ความหมายในภาษาไทยไว้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 274) ใช้คำว่า การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์) และเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549: 12) ใช้คำว่า การเป็นพี่เลี้ยง

**3.4.2.1 ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าการเป็นพี่เลี้ยง ไว้หลายความหมายดังนี้

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549: 19) กล่าวว่าเป็นพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาบุคลากรที่เน้นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (one-person-to-relationship) หรือกลุ่มย่อยที่ผู้มีประสบการณ์เรียกว่าพี่เลี้ยง (mentor) ดำเนินการพัฒนาผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เรียกว่า Mentee (ผู้รับการฝึกจากพี่เลี้ยง) โดยพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพและเรื่องส่วนบุคคล ในการศึกษามีการใช้การเป็นพี่เลี้ยงได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการฝึก เช่น ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือผู้บริหาร ครูที่มีประสบการณ์กับครูที่เข้ามาใหม่

สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ (2550: 7-8) ให้ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงว่าหมายถึง เป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า Mentoring คือการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการที่ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน (Mentor) ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง โดย Mentor จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงานและชี้แนะให้กับ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 274) ได้ให้ความหมายของคำว่า Mentoring ไว้ว่าเป็นการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นกระบวนการพัฒนาในวิชาชีพแบบหนึ่ง เช่น ผู้บริหารหรือผู้ทำหน้าที่ coach หรือรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ใหม่ๆ เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูอีกแบบหนึ่ง โดยมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการให้การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำครูบรรจุใหม่ หรือครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู

รูฟล์ (Rolfe. 2008: 2) ให้ความหมายของ Mentoring ไว้ว่า เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ภายในเพื่อนำไปสู่อนาคตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลสองคนหรือมากกว่า ในกระบวนการที่จะส่งเสริมให้ไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินการได้คนเดียว

สรุปว่าการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง กระบวนการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เป็น Mentor ให้กับผู้ที่เป็น Mentee โดยเป็นการพัฒนาในระยะยาวและเน้นในเรื่องของการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

**3.4.2.2 กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)**

แคร์โรล (Carol A. 2012: 7-8) ได้อธิบายถึงกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ไว้ว่าเป็นระบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เป็นเรื่องของความเป็นมืออาชีพ โดยเริ่มมีความสำคัญและจำเป็นจากวงการอุตสาหกรรม ระบบ Mentoring เป็นการดูแลพนักงานใหม่ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ การสร้างความเห็นอกเห็นใจ การเรียนรู้แบบเปิด แบบสร้างสรรค์ โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กระบวนการมีส่วนร่วมของตัวบุคคลและกลุ่มในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในเครือข่าย กลยุทธ์การสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้การส่งเสริมสนับสนุนและการช่วยเหลือผ่านบทบาทของการเป็น Mentor และ Mentee

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 276-278) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า กระบวนการพัฒนาในวิชาชีพครูนั้น ควรมีการปฏิบัติที่มีความต่อเนื่อง สัมพันธ์กันและกัน โดยประกอบไปด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation)
3. การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงจะดำเนินการเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง แต่ละขั้นจะมีการประชุมหรืออภิปรายกันร่วมกันไตร่ตรองก่อนคิดโดยตลอด(Collaborative Reflection and Analysis) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเน้นการคิดไตร่ตรองที่สำคัญครอบคลุมทุกด้าน ทั้ง Mentor และ Mentee อาจร่วมกันคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองปัญหา ประเด็นที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติหรือผลการปฏิบัติการสอนและข้อเสนอแนะทั้งจากผู้บริหารหรือจากการประเมินในแบบอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ Mentoring ครูบรรจุใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่ครูที่ใหม่ต่ออาชีพให้ได้ โดยมีกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงมีดังนี้

1. เตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2. ประชุมวางแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้

3. ประชุมก่อนการสังเกตการณ์การสอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นการสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอน

4. สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกตบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และสังเกต บันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

5. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูล สังเกตการสอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

โดยมีเงื่อนไขสำหรับการช่วยพัฒนาวิชาชีพแบบการเป็นพี่เลี้ยง ผู้ที่ทำหน้าที่ Mentor มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้รับการพัฒนา Mentee การ Mentoring จึงเหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์น้อย ผู้ทำหน้าที่ Mentor ยอมรับเต็มใจที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญได้ ผู้ทำหน้าที่ Mentkr มีบทบาทหน้าที่แตกต่างจากศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศโดยทั่วไป โดยเป็นสื่อกลาง (Mediator) มากกว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ และทั้ง Mentor และ Mentee มุ่งเน้นการพัฒนาในวิชาชีพพร้อมกันทั้ง 2 ฝ่าย

สวีนี (Sweeny. 2008: 54-55) ได้อธิบายถึงกระบวนการของการเป็นพี่เลี้ยงว่าประกอบไปด้วย

1. การปฐมนิเทศและให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ (Orientation)
2. การลงมือปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Workshops and Training)
3. การวางแผนปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายของโปรแกรม (Professional Development Goals and Action Plan)
4. การสังเกตในชั้นเรียน (Classroom Observation)
5. การทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development Portfolio)
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน (Peer Support Activities)

สถาบัน Mentor International Study Consultants (2009: 16,อ้างอิงจาก กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. 2553: 78-79) ได้เสนอกระบวนการขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยง ไว้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบและการวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดการการ Mentoring

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ Mentoring และขั้นตอนที่ 4 การประเมินการ Mentoring โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบและการวางแผน

1.1 ออกแบบ กำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วมการ Mentoring ประเภทของการ Mentoring

1.2 วางแผนในการดำเนินการ Mentoring กำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ วางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน อันประกอบไปด้วย

1.2.1 การหาอาสาสมัคร

1.2.2 คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น

1.2.3 ให้การฝึกอบรมผู้เป็น Mentor และ Mentee

1.2.4 จับคู่ Mentor และ Mentee

1.2.5 ดำเนินการตามขั้นตอน Mentoring

1.2.6 จัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการ Mentoring

1.3 วางแผนการประเมินการ Mentoring

ขั้นตอนที่ 2 การจัดการการเป็นพี่เลี้ยง

2.1 ระบุรูปแบบ บทบาท ความรับผิดชอบของกลุ่ม Mentor

2.2 ทำความเข้าใจในรูปแบบการ Mentoring ให้กับ Mentor และ Mentee

2.3 ออกแบบแผนการพัฒนา

2.4 ออกแบบระบบการกำกับติดตามโปรแกรม

2.5 สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.5.1 เตรียมการฝึกอบรม

2.5.2 สร้างความรู้และทักษะต่อสมาชิก

2.5.3 สนับสนุนการ Mentoring

2.5.4 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการการเป็นพี่เลี้ยง

3.1 รับสมัครผู้เป็น Mentor และ Mentee

3.2 คัดเลือก ตรวจสอบคุณสมบัติ

3.3 ฝึกอบรม Mentor และ Mentee

3.4 จับคู่ Mentor และ Mentee โดยการสร้างเกณฑ์

3.5 นำ Mentor และ Mentee สู่กระบวนการ Mentoring

3.6 ให้การสนับสนุนตลอดการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นพี่เลี้ยง

4.1 พัฒนาแผนและกระบวนการประเมินการ Mentoring ระบุตัวบ่งชี้ พัฒนาระบบการจัดการข้อมูล

4.2 พัฒนาแผนและวัดผลลัพธ์ความคาดหวัง

จากแนวคิดเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549: 14-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การนิเทศ การเป็นพี่เลี้ยง การอบรม และการชี้แนะ ซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เป็นบทบาทที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคล เป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนา โดยได้เสนอมโนทัศน์ของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. การสอนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นไปที่การทำให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมานำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้ชี้แนะ (Coach) กับผู้รับการชี้แนะ (Coachee) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีความรู้ในการปฏิบัติงาน (practical knowledge) สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และมีลักษณะสำคัญคือ เป็นบทบาทหนึ่งของพี่เลี้ยง (Mentor) ใช้ในการพัฒนาผู้รับการชี้แนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยเน้นไปที่การนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยวิธีการที่ใช้ได้แก่ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องอาชีพและการดำเนินชีวิตให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ Mentor (พี่เลี้ยง) กับ Mentee (ผู้เข้ารับการฝึก) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานจากพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องจนสามารถมีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดีและมีสิทธิภาพ โดยเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง เน้นเรื่องการใช้กระบวนการและวิธีการการให้คำปรึกษาช่วยให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Marry Ann.2009:4) และมีเป้าหมายเพื่อเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร

สรุปได้ว่าการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้รูปแบบของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยผ่านกระบวนการชี้แนะ การสอนงาน ผ่านกระบวนการช่วยเหลือระบบพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสัมพันธภาพที่ดี ก็จะช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ ได้แสดงความสามารถ ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านการจัดระบบความคิด การร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไข การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนางานในวิชาชีพครูได้ต่อไป

### 3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการของการพัฒนาวิชาชีพซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยปัจจัยและเงื่อนไขหลายประการ ซึ่งการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงาน (coach/coachee) กระบวนการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้จากพี่เลี้ยง (mentor/mentee) ทำให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาในระยะยาวโดยเน้นเรื่องการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป โดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีหลักการและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม วิธีการเชิงระบบ ทฤษฎีมนุษยนิยม และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 3.3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคือการที่นิสิต/นักศึกษาได้นำเอาทฤษฎีต่างๆ ที่เรียนทั้งหมดมาปฏิบัติใช้ในสถานการณ์จริง และมีโอกาสเรียนรู้ภารกิจที่แท้จริงของครู ได้เข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดกว้างขวางและริเริ่มในการทำงาน เข้าใจบทบาทของความเป็นครู เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่คนงานต่างๆของโรงเรียน ตลอดจนเข้าใจและทำงานร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา เป็นนิสิต/นักศึกษาในชั้นปีที่ 5 ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญในช่วงของการก้าวสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่ง (Malcolm Knowles. 2005: 2007 อ้างถึงจาก อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. 2555: 84-85) ได้เสนอแนวคิด Andragogy ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลป์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ได้เสนอสมมติฐานไว้ว่าผู้ใหญ่มีอัตมโนทัศน์เป็นผู้เรียนแบบนำตนเอง จึงควรจัดการเรียนรู้ให้เป็นแบบการสอนตนเอง ผู้เรียนมีบทบาทเชิงรุกในการควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์และเน้นความรู้ที่นำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติ การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการสะท้อนคิดขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน เช่น การเขียนบันทึกสะท้อนความคิดขณะและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การใช้สถานการณ์จริง การจัดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับต้นแบบที่ดี ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจึงควรสร้างบรรยากาศการเรียนที่ให้เกียรติเคารพเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะในฐานะผู้ร่วมเส้นทางการแสวงหาความรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการเรียนของตนเอง ตั้งแต่ประเมินความต้องการก่อนเรียน การวางแผน จัดกิจกรรม จนไปถึงการประเมินผล กลวิธีการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ได้ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของตนเองในการเรียน และเน้นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในปัจจุบัน เช่น การอภิปราย สัมมนา กรณีศึกษา การใช้สถานการณ์จำลอง เป็นต้น (Cross.1981,อ้างอิงจาก อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. 2555: 91) ซึ่งจากหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมี

ความสอดคล้องกับแนวคิดการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพราะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียน นักศึกษาจะได้รับการดูแลจากครูพี่เลี้ยง และโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึก อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย โดยร่วมกันส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาในเรื่องการเข้าสู่วิชาชีพครูอย่างเต็มตัว โดยการเรียนรู้งานในหน้าที่ครูจากสถานการณ์จริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

**3.3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory)**

บันดูรา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550: 51-52; อ้างอิงจาก Bandura.1989) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) มีความเชื่อพื้นฐานว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes)ในการเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น บุคคลจะต้องมีความสนใจและใส่ใจกับพฤติกรรมนั้นๆ อย่างละเอียด ตัวแบบมีลักษณะเด่นชัด ความใส่ใจของผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจในการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้แบบนี้ ความตั้งใจ ความใส่ใจจึงเป็นสิ่งแรกที่ผู้เรียนจะต้องมี ผู้เรียนจะต้องรับรู้ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้ที่เป็นตัวแบบ องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อความใส่ใจของผู้เรียนมีหลายอย่าง เช่น เป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีความสามารถ

2. กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) เมื่อบุคคลให้ความใส่ใจสนใจกับพฤติกรรมที่ผู้อื่นกระทำแล้ว บุคคลจะจดจำโดยการเก็บสะสมลักษณะการกระทำนั้นๆ เข้าสู่สมอง และแสดงออกมาให้เห็นว่าสามารถจดจำลักษณะการกระทำของผู้อื่นได้ด้วยการที่บุคคลทำพฤติกรรมตามตัวแบบนั้นได้ บันดูราอธิบายว่าการที่ผู้เรียนหรือผู้สังเกตสามารถที่จะเลียนแบบหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบได้ก็เป็นเพราะผู้เรียนบันทึกสิ่งที่ตนสังเกตจากตัวแบบไว้ในความจำระยะยาว บันดูราพบว่าผู้สังเกตที่สามารถอธิบายพฤติกรรม หรือการกระทำของตัวแบบด้วยคำพูด หรือสามารถมีภาพพจน์สิ่งที่ตนสังเกตไว้ในใจที่จะเป็นผู้ที่สามารถจดจำสิ่งที่เรียนรู้โดยการสังเกตได้ดีกว่าผู้ที่เพียงแต่ดูเฉยๆ หรือทำงานอื่นในขณะที่ดูตัวแบบไปด้วย สรุปแล้วผู้สังเกตที่สามารถระลึกถึงสิ่งที่สังเกตเป็นภาพพจน์ในใจและสามารถเข้ารหัสด้วยคำพูดหรือถ้อยคำจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงพฤติกรรมเลียนแบบจากตัวแบบได้แม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานๆ และนอกจากนี้ถ้าผู้สังเกตหรือผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้เห็นตัวแบบแสดงสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ซ้ำก็จะเป็นการช่วยความจำให้ดียิ่งขึ้น

3. กระบวนการกระทำ (Production Processes) เมื่อบุคคลรู้และจดจำขั้นตอนการกระทำพฤติกรรมของตัวแบบได้แล้วก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ และถ้ายิ่งได้ฝึกพฤติกรรมบ่อยๆ รวมทั้งได้รับคำติชม ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ก็จะยิ่งทำให้บุคคลเกิดความเชี่ยวชาญในการกระทำพฤติกรรมนั้นมากขึ้น กระบวนการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบเป็นกระบวนการที่ผู้เรียน แปรสภาพ (Transform) ภาพพจน์ (Visual Image) หรือสิ่งที่จำไว้เป็นการเข้ารหัสด้วยถ้อยคำ (Verbal Coding) ในที่สุดแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ ปัจจัยที่สำคัญของกระบวนการนี้คือ ความพร้อมทางด้านร่างกายและทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ในการเลียนแบบของผู้เรียน ถ้าหากผู้เรียนไม่มีความพร้อมก็จะไม่สามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเลียนแบบได้

4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) บุคคลเกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรมตามแบบ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะได้รับการเสริมแรงเป็นการตอบแทน ทำให้เกิดความพยายามเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ และพยายามทำพฤติกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบที่ตนสังเกต เนื่องมาจากความคาดหวังว่า การเลียนแบบจะนำประโยชน์มาให้ เช่น การได้รับแรงเสริมหรือรางวัลหรืออาจจะนำประโยชน์บางสิ่งบางอย่างมาให้ รวมทั้งการคิดว่าการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบจะทำให้ตนหลีกเลี่ยงปัญหาได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกต ผู้เรียนจะต้องมีความตั้งใจใส่ใจ ที่จะสังเกตตัวแบบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงโดยตัวแบบจริงจังหรือตัวแบบสัญลักษณ์ ถ้าเป็นการอธิบายด้วยคำพูดผู้เรียนก็ต้องตั้งใจฟังหรือถ้าจะต้องอ่านคำอธิบายก็จะต้องมีความตั้งใจในการอ่าน ผู้เรียนจะต้องเข้ารหัสหรือบันทึกสิ่งที่สังเกตหรือสิ่งที่รับรู้ไว้ในความจำระยะยาว ผู้เรียนจะต้องมีโอกาสแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ และควรจะทำซ้ำเพื่อจะได้จำได้ รวมทั้งผู้เรียนจะต้องรู้จักประเมินพฤติกรรมของตนเองโดยใช้เกณฑ์ที่ตั้งขึ้นด้วยตนเองหรือโดยบุคคลอื่น ซึ่งจากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมสามารถนำมาอธิบายเชื่อมโยงเข้ากับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพโดยผ่านการสอนงาน ผ่านการช่วยเหลือ ระบบพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นตัวแบบ และสัมพันธภาพที่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณย์พล วิวรรธมงคล (2553: 302-303) ที่ได้ทำการพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยง เพื่อการนำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่านักศึกษาครูต้องเปลี่ยนบทบาทการจัดการเรียนรู้โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ มีการช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้ร่วมกัน นักศึกษาครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**3.3.3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบ**

วิธีการเชิงระบบเป็นแนวคิดที่ใช้ในการจัดสิ่งต่างๆ ให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบที่สำคัญ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นให้ส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบ โดยมีส่วนสำคัญ

อย่างน้อย 3 ส่วนคือ ตัวป้อน (Input) องค์ประกอบต่างๆ ของระบบ หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้น กระบวนการ (Process) เป็นการจัดการความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย (Process) ผลผลิต (Product) คือผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่าระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น (ทิศนา แขมมณี. 2555: 197-203) ซึ่งการสร้างระบบหรือจัดระบบใดๆ ควรจะเป็นไปตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ ระบบทุกระบบจะต้องมีจุดมุ่งหมายของตน ดังนั้นในการสร้างระบบใดๆ สิ่งสำคัญประการแรกคือ ต้องกำหนดจุดมุงหมายของระบบให้ชัดเจน

2. การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำมากเพียงใด ย่อมสามารถกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น ดังนั้นการศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะช่วยทำให้ระบบพื้นฐานมีความมั่นคงขึ้น

3. การศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้สร้างหรือจัดระบบได้ค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดองค์ประกอบและจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลาย การนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการจัดสร้างระบบจะช่วยขจัดหรือป้องกันปัญหาอันจะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

4. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ การพิจารณาว่า มีอะไรบ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมองเห็นปัญหาได้มาก จึงมักกำหนดองค์ประกษบของระบบได้ละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ผู้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์มากย่อมเห็นแนวทางที่จะช่วยให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้ การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรของระบบสามารถใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยคัดสรรหาองค์ประกอบที่สำคัญๆ ได้ด้วย

5. การจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์ประกอบที่กำหนดไว้มาจัดหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการขั้นต่อไป

6. การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิดความรอบคอบมาก ผู้จัดระบบต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานกันไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ใช้เวลาในการคิดพิจารณามาก ซึ่งนอกจากจะอาศัยหลักตรรกะแล้ว ยังสามารถใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลายได้ว่า อะไรสัมพันธ์กันโดยตรงหรือทางอ้อม

7. การจัดผังระบบ เมื่อจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ลงตัวแล้ว ผู้จัดระบบสามารถนำเสนอความคิดของตนเองออกมาเป็นผังจำลองความคิดของตนได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต กลไกการควบคุม และข้อมูลป้อนกลับ

8. การทดลองใช้ระบบ เป็นขั้นตอนหลักในการคิดและเขียนผังระบบออกมาให้ชัดเจน ระบบที่คิดต้องผ่านการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งทางด้านทฤษฎี/หลักการ และการปฏิบัติจริง

9. การประเมินผลระบบ ได้แก่ การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ระบบ ระบบใดใช้แล้วได้ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงกับเป้าหมายมากที่สุด ระบบนั้นจึงจะเรียกได้ว่าเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ

10. การปรับปรุงระบบ ระบบที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะต้องผ่านการทดลองและประเมินผลมาแล้ว ผลจากการทดลองใช้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบนั้นให้ดีขึ้น

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบจะมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเรื่องตัวป้อน (Input) คือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปัญหา ความคาดหวัง ฯลฯ กระบวนการ (Process) คือ การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การสัมมนาระหว่างและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฯลฯ และผลผลิต (Product) ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลผลิตที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเมื่อนำวิธีการเชิงระบบมาเชื่อมโยงกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาก็จะยิ่งทำให้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักศึกษาก้าวไปสู่การประกอบวิชาชีพครูที่ดีมีประสิทธิภาพต่อไป

**3.3.4 แนวคิด ทฤษฎีมนุษยนิยม**

ทฤษฎีมนุษยนิยมให้ความสำคัญกับการมองบุคคลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา บุคคลเป็นหลักของการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก มนุษย์มีแรงผลักดันในจิตใจของตนเอง มีธรรมชาติที่จะกระตุ้นและพัฒนาตนเอง (Yossi Ives. 2008: 101) อีกทั้งมนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติภายในของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนตามศักยภาพ การพัฒนาตนเองของแต่ละคนจะเป็นผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็เนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงที่จะเสริมให้มีการพัฒนาการและแรงที่จะฉุดการพัฒนาตน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2548: 332-333) อีกทั้งทฤษฎีมนุษยนิยมให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง หากบุคคลได้รับอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ดังเช่นทฤษฎีในกลุ่มมนุษยนิยม ของมาสโลว์ (ทิศนา แขมมณี. 2555: 69; อ้างอิงจาก Maslow.1962 ที่อธิบายไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ

พื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้น คือ ขั้นความต้องการทางร่างกาย (Physical need) ขั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety need) ขั้นความต้องการความรัก (Love need) ขั้นความต้องการการยอมรับและการยกย่องจากสังคม (Esteem need) และขั้นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ (Self-actualization) หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงสำหรับตนในแต่ละขั้น มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น อีกทั้งมนุษย์มีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง เป็นช่วงเวลาที่บุคคลเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถ่องแท้ เป็นสภาพที่สมบูรณ์ มีลักษณะผสมผสานกลมกลืน เป็นช่วงเวลาแห่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีประสบการณ์เช่นนี้บ่อยๆ จะสามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของโคมส์ (Combs) และโนลส์ (Knowles) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้มาก การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้เรียน การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี และผู้เรียนจะเรียนรู้ได้มากหากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการภายใน อยู่ในความควบคุมของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนจะนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะและค่านิยมต่างๆ เข้ามาสู่การเรียนรู้ของตน ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม รับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมต่างๆ มาใช้ในการทำความเข้าใจสิ่งใหม่ ประสบการณ์ใหม่ (ทิศนา แขมมณี. 2555: 70-71) ซึ่งสอดคล้องกับหลักของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสอนงานที่ช่วยให้ได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืน สามารถพึ่งพาความสามารถของตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง ความเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน การคิดในแง่บวก การใช้เทคนิคการสนับสนุน การเพิ่มศักยภาพ (Will Thomas and Alistair Smith. 2009: 19-21) รวมทั้งการให้คำแนะนำและให้กำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคคลได้แสดงความสามารถ พัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนางานได้ต่อไป

### 3.3.5 แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์

กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสบการณ์เป็นองค์ประกอบหลัก เช่น การเรียนรู้ที่ใช้ประสบการณ์เป็นฐาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้เสนอว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการสอนโดยใช้ประสบการณ์ การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เกิดขึ้นได้ทั้งจากกิจกรรมการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ในบริบทของอุดมศึกษาสามารถส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ได้หลายทาง เช่น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกงาน (อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. 2555: 429-432) ซึ่งการดำเนินการสอนงาน เมื่อได้ลงมือสอนงานการสอนในชั้นเรียนจะได้พบมิติของการเรียนอีกแบบหนึ่ง โดยธรรมชาติของการสอนงานจะเน้นไปที่การปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงๆ โดยมีความเชื่อพื้นฐานของผู้สอนงาน คือ ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้คือการก้าวออกไปจากความมั่นคง

ปลอดภัย และการเรียนรู้เกิดมาจากการลงมือปฏิบัติ (เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. 2550: 14-16) ซึ่งเมื่อนำมาอธิบายเข้ากับแนวคิดของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่ามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการส่งเสริมให้นิสิต/นักศึกษาครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้เรียนรู้งานในหน้าที่ครูจากการลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยมีผู้สอนซึ่งอาจเป็นอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำหน้าที่สอนงาน คอยให้การสนับสนุนในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สนับสนุนให้นิสิต/นักศึกษาครูมีบทบาทเชิงรุกหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้สะท้อนความคิดกลับจากประสบการณ์ทั้งในระดับเนื้อหา กระบวนการ ทำหน้าที่คอยสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สามารถสรุปได้ว่าจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบ ทฤษฎีมนุษยนิยม และทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ เมื่อนำมาเชื่อมโยงเข้ากับการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว พบว่ามีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง โดยเมื่อพิจารณาจากการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจะพบว่านักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ซึ่งเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นก็จะมีลักษณะของการเรียนรู้เป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ นักศึกษามีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง และต้องใช้การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์จริง เน้นความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติ โดยในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักศึกษาจะได้รับดูแลอย่างใกล้ชิด จากครูพี่เลี้ยง ซึ่งต่างก็ทำหน้าที่ในการดูแล พัฒนานักศึกษาในการทำหน้าที่ครู ซึ่งการเป็นตัวแบบของครูพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดการกระบวนการเลียนแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ อีกทั้งกระบวนการดูแลนักศึกษาก็ให้ความสำคัญกับนักศึกษาในฐานะเป็นศูนย์กลาง ให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ อีกทั้งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังสอดคล้องกับวิธีการเชิงระบบ เนื่องจากในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งตัวนักศึกษา การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศ การสัมมนา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฯลฯ ซึ่งการดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักศึกษาก้าวไปสู่การประกอบวิชาชีพครูที่มีคุณภาพต่อไป

3.4 การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

| ประเด็น | สาระสำคัญ | แหล่งข้อมูล/บุคคล |
|---|---|---|
| ความหมายของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน | เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556), วัชรา เล่าเรียนดี (2556), Will Thomas (2009) |
| หลักการ/แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 3.4.1 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง<br>3.4.2 การปฏิบัติงานร่วมกัน มีจุดเน้นที่ความร่วมมือ การยอมรับ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>3.4.3 การเสริมพลังอำนาจ ช่วยให้เกิดการค้นพบพลังความสามารถของตนเอง การท้าทายความสามารถ<br>3.4.4 การพัฒนาที่ต่อเนื่อง สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง<br>3.4.5 การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง | เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556), Will Thomas (2009) |
| กระบวนการ/ขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | กระบวนการชี้แนะ<br>1. ขั้นการเตรียมการ<br>2. ขั้นดำเนินการชี้แนะและสะท้อนผลการชี้แนะ<br>3. ขั้นสรุปและทบทวนการดำเนินงาน | เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556) |
| | ขั้นตอนการโค้ช<br>1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น<br>2. การออกแบบการโค้ช<br>3. การทดลองใช้<br>4. ประเมินผลและปรับปรุง | ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) |

| ประเด็น | สาระสำคัญ | แหล่งข้อมูล/บุคคล |
|---|---|---|
| กระบวนการ/ขั้นตอน (ต่อ) | การติดตามช่วยเหลือ (Mentoring)<br>1. การศึกษาสังเกตบริบท<br>2. ขั้นเตรียมความพร้อม<br>3. ขั้นร่วมวางแผน<br>4. ขั้นปฏิบัติการ | กรัณพลย์ วิวรรธมงคล (2553) |
| | การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)<br>1. ขั้นการเตรียมการ/เตรียมความพร้อม<br>2. ขั้นวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ<br>3. ขั้นการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ<br>4. ขั้นการประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ | กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) |
| | การพัฒนารูปแบบ APPCCMPRE<br>1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา (Analyze Need and Deciding Focus)<br>2. การเตรียมการด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติการโค้ช (Preparing Knowledge and Skills for Coaching)<br>3. ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (Collaborative Planning and Setting Improvement objective)<br>4. ปฏิบัติการโค้ช (Coaching)<br>5. การทบทวนระหว่างกระบวนการและอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด (Mid Cycle Review and Reflective Discussion)<br>6. การดำเนินการปฏิบัติการโค้ช (Proceeding Coaching Cycle)<br>7. การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล (Reflective Review and Conclusion)<br>8. การประเมินผลการใช้รูปแบบการโค้ชร่วมกัน (Collaborative Evaluation of Coaching Model Implementation) | จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2555) |

| ประเด็น | สาระสำคัญ | แหล่งข้อมูล/บุคคล |
|---|---|---|
| วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ<br>2. การสนับสนุน ให้กำลังใจ การเสริมแรงทางบวก<br>3. การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ<br>4. การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน<br>5. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์สามารถนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน<br>6. การสังเกตการทำงานอย่างใกล้ชิด<br>7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>8. เน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ต่อเนื่องและยั่งยืน | กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553), Marry Ann (2009), Sweeny (2008), Carol (2012) |
| ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | ผู้ทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงาน coach/coachee,mentor/mentee โดยผู้สอนงานและผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงจะทำการชี้แนะ สอนงาน ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา กระตุ้นส่งเสริม และอำนวยความสะดวก | Mullen (2012), วัชรา เล่าเรียนดี (2556) |
| จุดเด่นของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 1. เป็นวิธีการที่เหมาะกับการนำมาใช้กับครูบรรจุใหม่ ครูที่มีประสบการณ์น้อย<br>2. เป็นการช่วยเหลือแบบรายบุคคลทำให้เกิดการพัฒนาแบบแท้จริง<br>3. เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ที่รับการสอนงานเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถนำตนเองได้<br>4. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | Will Thomas (2009), วัชรา เล่าเรียนดี (2556) |

จากการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสรุปได้ว่า การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับผู้รับการสอนงาน ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยผ่านวิธีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับ การทบทวนสะท้อนผลการทำงาน อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่มีความ

เหมาะสมกับการนำมาใช้กับครูบรรจุใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานร่วมกันของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

อีกทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าขั้นตอน/กระบวนการของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะมีขั้นตอน/กระบวนการไม่แตกต่างกัน คือ 1) ขั้นเตรียมการ ขั้นการเตรียมความพร้อมหรือการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น 2) ขั้นการดำเนินการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ถึงแม้ว่าจะมีบางแนวคิดที่มีการเพิ่มรายละเอียดบางขั้นตอนก็จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายและบริบทของการศึกษาหรือการนำไปใช้ในแต่ละที่ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณา และวิเคราะห์แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา บริบทของโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมการ การเตรียมความพร้อม ประกอบไปด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการคือ

1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง แนวปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2. การดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Pre-coaching and mentoring) เป็นขั้นของการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นขั้นของการปฏิบัติการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ ผ่านวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2.3 ขั้นสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงสรุปผล สะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ บันทึกสิ่งที่ต้องเสนอแนะกับนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาต่อไป

3. การติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยกำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

3.1 ระหว่างการดำเนินการนิเทศ เป็นการติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงว่าได้ดำเนินการตามแผนการที่วางไว้หรือไม่ พบปัญหาและอุปสรรคเรื่องใด

3.2 การสรุปผลการนิเทศ เป็นการติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงภายหลังจากที่เสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว

โดยขั้นตอนของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเมื่อดำเนินการครบถ้วนแล้ว มุ่งหวังให้ครูพี่เลี้ยงได้มีการพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงใน 2 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

#### 4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศ

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: ง) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์/ความสามารถทางวิชาการ/นักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็นการนิเทศการสอน 2) สังเคราะห์รูปแบบการนิเทศการสอน 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการสอน 4) ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศการสอน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูวิทยาศาสตร์จำนวน 2 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกต แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้แบบพรรณาความ แบบประเมินและประเด็นการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เรียกว่า APFIE MODEEL ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3 วางแผนการนิเทศ 4 ปฏิบัติการนิเทศซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นเตรียมการก่อนการสอนและการนิเทศ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน และประเมินผลการนิเทศ ติดตามดูแล และ 5 ประเมินผลการนิเทศตลอดภาคเรียน

วชิรา เครือคำอ้าย (2552: ง) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา และ

เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฯ โดยใช้กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ประกอบไปด้วย 4 ระยะ คือ 1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพและข้อมูลพื้นฐานการนิเทศการสอน 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศ 3 ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ 4 ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ โดยทำการทดลองกับอาจารย์พี่เลี้ยงจำนวน 5 คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 5 คน และนักเรียนจำนวน 180 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือประกอบไปด้วยแบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบบันทึกการสังเกต แบบประเมินตนเองด้านสมรรถภาพการสอนและสมรรถภาพการนิเทศ แบบสังเกตการสอนแบบพรรณาความ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศฯ มีชื่อว่า “รูปแบบการนิเทศดับเบิ้ลพีไออี (PPIE) ที่พัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนาร่วมกับแนวคิดการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1 ขั้นเตรียมความรู้/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ 2 ขั้นเตรียมวางแผนการนิเทศ 3 ขั้นดำเนินการนิเทศการสอน 4 ขั้นประเมินผลการนิเทศ โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และผลการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ และนักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพิน ยืนยง (2553: ง) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์คือ พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน และประเมินผลการใช้รูปแบบฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย ครูผู้สอนและนักเรียน เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และประเด็นสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนมีชื่อว่า ซีไอพีอี (CIPE) ประกอบด้วยหลักการ มุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1 การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่ม 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3 การดำเนินการ คือ การประชุม การสังเกตการสอน และ 4 การประเมินผลการนิเทศโดยมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน และ ผลการใช้รูปแบบพบว่า ครูนิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับสูงมาก และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นจะมีขั้นตอนประกอบไปด้วย ขั้นการศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็น ต่อมาก็เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบ

โดยการพัฒนารูปแบบจะผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบโดยเครื่องมือหลายๆ ชนิด เช่น การสัมภาษณ์แบบสอบถาม ประเด็นการสนทนากลุ่ม การสังเกตการสอน ฯลฯ

**4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

วรรณทิพา รอดแรงค้าและภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545 ผลการวิจัยพบว่า การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันผลิตครูต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อสร้างโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้สัมผัสแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยตรงเป็นการเรียนรู้ชีวิตความเป็นครูที่แท้จริง โดยอาจารย์นิเทศก์แสดงบทบาทหน้าที่เด่นชัด 2 ประการคือ การนิเทศการสอนและการติดตามประเมินการปฏิบัติงานด้านการสอนของนิสิตนักศึกษา ความพร้อมของนิสิตนักศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือก่อนฝึกสอนได้แก่ ด้านความรู้วิชาวิทยาศาสตร์ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติทางวิทยาศาสตร์และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและด้านจริยธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณครู นอกจากนี้ยังเสนอบทบาทของอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมว่า ควรใช้เวลาที่มีจำกัดในโรงเรียนเพื่อช่วยครูพี่เลี้ยงให้เป็นนักศึกษาครูมากกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับกับบทเรียนของนักศึกษาครู โดยการช่วยให้ครูพี่เลี้ยงเป็นนักการศึกษาครูนั้นทำได้โดยการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้เป็นผู้ฟังอย่างกระตือรือร้น การใช้รูปแบบการสอนแบบต่างๆ ปกครองตนเองได้ ชี้นำตนเอง ปรับปรุงการสื่อสารระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักศึกษาครูมากขึ้น

ชาตรี ฝ่ายคำตาและคณะ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนิสิตนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในหลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ของสถาบันการผลิตครูแห่งหนึ่ง โดยระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือ การสำรวจเชิงบรรยาย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจและการรับรู้ต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์ การสังเกตการอภิปรายกลุ่มและแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารการจัดประสบการณ์วิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่ารายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบ่งออกเป็น 5 รายวิชา คือ การสังเกตและฝึกปฏิบัติงานจำนวน 3 รายวิชา และการปฏิบัติการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 2 รายวิชา โดยรายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานมุ่งให้นิสิตเรียนรู้ระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน งานในหน้าที่ครูประจำชั้น และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตามลำดับ นิสิตมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพในรายวิชาสังเกตและปฏิบัติงานและการรับรู้เกี่ยวกับ

ปริมาณในการปฏิบัติงานและลักษณะความเป็นครูอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม บางครั้งนิสิตมีโอกาสน้อยในการลงมือปฏิบัติงานจริง และยังพบปัญหาในการกำหนดเวลาให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมสำหรับรายวิชาการปฏิบัติการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า นิสิตเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ไม่ชัดเจน การขาดการตรวจสอบความรู้ของนักเรียน การสอนไม่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ขาดทักษะการตั้งคำถาม การควบคุมชั้นเรียน การจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่สอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ในขณะเดียวกันนิสิตได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน การควบคุมชั้นเรียน และการใช้สื่อการเรียนรู้มากขึ้น

แสงเดือน เจริญฉิม และ กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2556: ออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และ 3) ศึกษาความคิดเห็นต่อรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดทัศนคติ แบบประเมินการปฏิบัติ และแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Paired samples t – test ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่พัฒนามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย กิจกรรมพัฒนา และการวัดและประเมินผล สำหรับกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 กิจกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เนื้อหา / ความคิดรวบยอด จุดประสงค์ แนวการจัดกิจกรรม ระยะเวลาการจัดกิจกรรม สื่อในการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนา พบว่า 1) ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความรู้ และทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ 2) หลังการใช้รูปแบบนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงขึ้น 3) นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูส่วนใหญ่ มีความเห็นว่ารูปแบบมีประโยชน์และให้ความรู้อยู่ในระดับมาก และรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันผลิตครูต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อสร้างโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้สัมผัสแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยตรง เป็นการเรียนรู้ชีวิตความเป็นครูที่แท้จริง ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนิสิต/นักศึกษาจะได้รับความรู้งานในหน้าที่ครูไม่ว่าจะเป็นการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน การควบคุมชั้นเรียน และการใช้สื่อการเรียนรู้ โดยในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกปฏิบัติการสอนเป็นผู้ดูแลและควบคุม

**4.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพโดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549: 178-179) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนาที่ใช้พหุวิธีประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และการศึกษารายกรณี การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการ (2) ระยะพัฒนากระบวนการ (3) ระยะการใช้กระบวนการและ (4) ระยะการปรับปรุงกระบวนการ โดยนำกระบวนการไปดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะของกรณีศึกษา 3 คน ขณะดำเนินการชี้แนะในโรงเรียน 12 โรง แก่ครู 32 คน รวม 40 ครั้ง และประเมินผลเป็นระยะ 3 ระยะ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการให้สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาประกอบไปด้วย (1) ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การประสานงานกับบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การวางเป้าหมายและแผนงาน (2) ขั้นดำเนินการชี้แนะ และสะท้อนผลการชี้แนะ เป็นขั้นพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะที่ช่วยให้นักวิชาการพี่เลี้ยงเรียนรู้ตามการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์โดยเริ่มจากการรับประสบการณ์รูปธรรม ได้แก่ การเข้าไปดำเนินการชี้แนะในโรงเรียน โดยใช้ยุทธวิธีและเทคนิคการชี้แนะตามวงจรการชี้แนะ การนำประสบการณ์มาสะท้อนผลการชี้แนะเพื่อสร้างความคิดรวบยอดและการนำความคิดรวบยอดไปใช้ และ (3) ขั้นสรุปผลและทบทวนการทำงาน ในการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว นักวิชาการพี่เลี้ยงจะเกิดการเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู และพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะไปพร้อมกับปฏิบัติงานในโรงเรียน กระบวนการให้รายละเอียดต่างๆ รวมทั้งให้คู่มือพัฒนานักวิชาการพี่เลี้ยง คู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง และแบบประเมินสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง และนักวิชาการพี่เลี้ยงให้ความเห็นว่า กระบวนการฯ ช่วยให้คนเรียนรู้อย่างมีความหมายในสถานการณ์จริง สามารถทำงานอย่างเป็นระบบเกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและเรียนรู้การทำงานที่ตอบสนองความต้องการรายบุคคล รวมทั้งเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันกับครู

กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2553: 302-303) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู โดยเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยกระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนทัศน์การนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูพี่เลี้ยง จำนวน 12 คน และนักศึกษาครูจำนวน 12 คน และนักเรียนที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์จัดการเรียนการสอนจำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนทัศน์การ

นำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทการจัดการเรียนรู้โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่นักศึกษาครู ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเรียนรู้ร่วมกัน เน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยหลังจากการใช้รูปแบบพบว่านักศึกษาครูมีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ได้สูงขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการติดตามช่วยเหลือ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนอยู่ในระดับมาก

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์และ (2) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์นิเทศก์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 4 คน นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 10 คน และนักเรียน จำนวน 488 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำพีพีเอ็มอี (PPME Mentoring Model) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบกับหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการได้แก่ ระยะเตรียมการ (Preparing) ระยะวางแผน (Planning) ระยะดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) ระยะประเมินผล (Evaluating) และองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุนของรูปแบบ นอกจากนี้หลังการทดลองพบว่าสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ สมรรถนะการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตอยู่ในระดับสูงมาก อาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด นิสิตมีความคิดเห็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ในระดับมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการโค้ช และตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ดำเนินการทดลองโดยประยุกต์การวิจัยแบบดุลยภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อาจารย์พยาบาลผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช จำนวน 4 คน นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 2

ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 43 คน และผู้บริหารจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึก การสังเกต แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าที (Dependent t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการโค้ชประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น การออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช การทดลองใช้รูปแบบ และการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช ได้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ มีกระบวนการดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ ระยะเตรียมการ ระยะวางแผนการโค้ช ระยะการปฏิบัติการโค้ชและระยะการประเมินผลการโค้ช และผลการทดลองพบว่ารูปแบบการโค้ชพีดีซีอีมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลองอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการโค้ชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการโค้ชพีพีซีอีในระดับมากที่สุด รวมทั้งนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความเหมาะสมในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในงานวิจัยแต่ละเรื่องจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น การชี้แนะ การสอนงาน การโค้ช การดูแลให้คำปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งในกระบวนการพัฒนารูปแบบจะประกอบไปด้วยการเตรียมการ การดำเนินการ การสรุปผล โดยมีองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุนของรูปแบบ โดยผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง จะมีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน โดยจะแบ่งการดำเนินการเป็นระยะๆ มีการเตรียมการ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการดำเนินการ โดยรูปแบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยจะพบว่าทำให้ตัวแปรที่ต้องการศึกษามีการพัฒนามากขึ้น รวมทั้งความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

**4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ**

วิลเลี่ยม แอนดรู (William Andrew.2011: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของครูใหม่ที่มีต่อระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษารายกรณี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ในโรงเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ว่าครูใหม่ได้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาชีพครูหรือไม่เมื่อได้ทำงานร่วมกันกับพี่เลี้ยง (Mentor) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์

เอกสาร กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยครูใหม่ 12 คนซึ่งเลือกโดยเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่ดีจะต้องเกิดจากความสัมพันธ์และกระบวนการทำงานที่ดีของทั้งผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และ Mentee

แทมมี่ (Tammy L. 2011: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังของครูต่อระบบการเป็นพี่เลี้ยงที่มีต่อประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน mixed method โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการรายงานตนเองของผู้ที่เป็น mentee และใช้ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ของครูที่ผ่านระบบพี่เลี้ยงมาอย่างน้อย 1 ครั้งภายใน 2 ปีที่ผ่านมา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องประสบการณ์ในการพัฒนาเพื่อไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และวิธีการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน บทบาทความเป็นผู้นำในโรงเรียน และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็น mentor วิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความสัมพันธ์ จำนวนครั้ง ความถี่ในการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง ผลการศึกษาพบว่า จำนวนครั้ง ความถี่ของการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง ความสัมพันธ์เชิงบวกมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นที่มีต่อระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้เกิดการพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและเป็นทางไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการในที่สุด

โลริ เค (Lori K.2012: 3) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู พบว่าระบบพี่เลี้ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครูเพื่อ การพัฒนาไปสู่วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสนับสนุนปัจจัยสำคัญ 5 ประการของกระบวนการระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ความต้องการการเรียนรู้ ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างรูปแบบ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งแบบสอบถามและใช้การสัมภาษณ์ ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสนับสนุนเรื่องของระบบพี่เลี้ยงที่ดีที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของนักศึกษาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ตรวจสอบสิ่งที่ได้รับในช่วงของการเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูและการระบุความรับผิดชอบ การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ พี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบของ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนานิสิต/นักศึกษาครูได้ โดยผลการวิจัยยังสนับสนุนระบบ ขั้นตอน วิธีการ รวมทั้งบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งตัวนิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนจากนิสิต

นักศึกษา โดยรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครู ช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังเป็นวิธีการนิเทศที่ช่วยพัฒนาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของผู้ที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($R_1$)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($D_1$)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($R_2$)

โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

| ขั้นตอนการวิจัย | วิธีการ | การวิเคราะห์ข้อมูล | สิ่งที่ได้รับ |
|---|---|---|---|
| **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน**<br>1.การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ<br>2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) | 1.ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ<br>2.องค์ประกอบของรูปแบบ<br>3.ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง |

| ขั้นตอนการวิจัย | วิธีการ | การวิเคราะห์ข้อมูล | สิ่งที่ได้รับ |
|---|---|---|---|
| 2. การศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | 1. สนทนากลุ่มกับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 16 คน ในประเด็นข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) | 1.ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูพี่ลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู<br>2. ข้อมูล แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษา |
| | | | 3.ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง พร้อมแนวทางการแก้ปัญหา<br>4.ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง<br>5.ข้อมูลความต้องการพัฒนาในเรื่องการนิเทศ |
| | 2. สัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน | วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) | 1.ข้อมูลบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง<br>2.ข้อมูลสภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษา<br>3.ข้อมูลกระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่จะช่วยพัฒนานักศึกษา<br>4.รูปแบบและการดำเนินการพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่เหมาะสม |

| ขั้นตอนการวิจัย | วิธีการ | การวิเคราะห์ข้อมูล | สิ่งที่ได้รับ |
|---|---|---|---|
| **ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** | 1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมากำหนดเป็นร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนำไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน | วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงร่างรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น | 1.ร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ |
| | เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบใน 4 ด้าน คือ<br>1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์<br>2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้<br>3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม<br>4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง<br>ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบฯ ที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น<br>2.จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | วิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงคู่มือฯ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น | 2. คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเพื่อนำไปประกอบการทดลองใช้รูปแบบฯ |

| ขั้นตอนการวิจัย | วิธีการ | การวิเคราะห์ข้อมูล | สิ่งที่ได้รับ |
|---|---|---|---|
| **ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง | 1. นำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงซึ่งผ่านหาคุณภาพและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงจำนวน 34 คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 34 คน<br>2. เก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศประกอบไปด้วย | 1. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test Dependent และ one sample t-test ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 | ข้อมูลประสิทธิผลของรูปแบบฯ จากการนำรูปแบบที่ผ่านการหาคุณภาพไปทดลองใช้ในสถานการณ์การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วย<br>1.สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |
| | 2.1 แบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง<br>2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 2.วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>3.วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศของครูพี่เลี้ยงโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 2.ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบฯ<br>3.ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |

| ขั้นตอนการวิจัย | วิธีการ | การวิเคราะห์ข้อมูล | สิ่งที่ได้รับ |
|---|---|---|---|
| | 3. เครื่องมือสำหรับการทดลองใช้รูปแบบประกอบไปด้วย<br>3.1 แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>3.2 แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน | วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) | ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($R_1$)** การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนารูปแบบ เป็นการนำแนวคิดจากการค้นคว้าทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผลแล้วแสดงออกมาในเชิงนามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพโดยผ่านการทดลองใช้รูปแบบ และมีการตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

2) การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้ โดยผ่านกระบวนการชี้แนะ การสอนงาน ผ่านกระบวนการช่วยเหลือระบบการเป็นพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ ได้แสดงความสามารถ ผ่านการจัดระบบความคิด การร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไข การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนางานในวิชาชีพครูได้ต่อไป

3) ขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง จากแนวคิดของเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2550) และวัชรา เล่าเรียนดี (2556) ซึ่งกล่าวถึงกระบวนการสอนงานสรุปได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 2) ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) ขั้นสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูของนักศึกษาผ่านวิธีการนิเทศของครูพี่เลี้ยงซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในขั้นตอนต่อไป

1.2 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มกับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

**1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา**

1.1 ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 486 คน กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 16 คน โดยเลือกจากโรงเรียนที่มีครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลากหลายสาขาวิชา

1.2 อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยจำนวน จำนวน 52 คน กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน10 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 5 ปี

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ**

**2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่

2.1.1 ประเด็นการสนทนากลุ่มในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

(1) บทบาท การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(2) แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง พร้อมแนวทางการแก้ปัญหา

(4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

(5) ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง สำหรับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นในดังต่อไปนี้

(1) บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(2) สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(3) กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่จะสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(4) รูปแบบและการดำเนินการพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่เหมาะสม

**2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.2.1 ประเด็นการสนทนากลุ่มในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางในการสร้างประเด็น

(2) สร้างประเด็นการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมประเด็น คือ ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันของการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(3) นำประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.สกล วรเจริญศรี ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และ ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประเด็นการสนทนากลุ่มทั้งหมด 5 ประเด็นคือ 1) บทบาท การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง พร้อมแนวทางการแก้ปัญหา 4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดยวิธีการ

สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 5) ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางในการสร้าง

(2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับบทบาทของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยง และวิธีการพัฒนากระบวนการและทักษะการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง

(3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.สกล วรเจริญศรี ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และ ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

**3. การดำเนินการวิจัย**

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเพื่อนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ดำเนินการสนทนากลุ่มกับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) จำนวน 9 คน ในวันที่ 17กรกฎาคม พ.ศ.2558 เวลา 9.00-11.30 น. และโรงเรียนบางปะหัน จำนวน 7 คน เวลา 13.00-15.00 น.

3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยจำนวน 10 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มของครูพี่เลี้ยงและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ และนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยจะนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($D_1$)** เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดใน การสร้างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และร่างองค์ประกอบของรูปแบบ จากนั้นนำไปตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศ โดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

การตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย

1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2 ท่าน ได้แก่ ผศ.เจษฎา บุญมาโฮม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ อ.ดร.มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ดร.สุมาลี สุธีกุล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อ.ยืนยง ราชวงษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 และอ.ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลรูปแบบจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ อ.ดร.ธีรวัฒน์ สุขีสาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา และผศ.ดร.วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

**2. เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย**

**2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1.2 แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1.3 คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1.4 แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2.1.5 แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

**2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย**

2.2.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบประกอบกับข้อมูลในการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อกำหนดองค์ประกอบ เนื้อหา และประเด็นที่ต้องการศึกษา

(2) พัฒนาร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล วิธีการพัฒนารูปแบบ รวบรวมข้อมูลและกำหนดเป็นโครงร่างรูปแบบประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางในการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญของการร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเน้นให้ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจ และได้พัฒนาทักษะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

(3) นำรูปแบบที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำรูปแบบที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบ จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.85-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.2 แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ

(2) สร้างแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยครอบคลุมในเรื่ององค์ประกอบของรูปแบบ กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การนำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

(3) นำแบบประเมินคุณภาพที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำรูปแบบที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบ จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.85-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.3 คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างคู่มือเพื่อกำหนดองค์ประกอบและเนื้อหาในคู่มือ

(2) สร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

(3) นำคู่มือที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำคู่มือที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบ จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.85-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อกำหนดประเด็นสำหรับการบันทึกการนิเทศ

(2) สร้างแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยมีประเด็นในการบันทึก คือ สถานการณ์ในการนิเทศ เป้าหมายของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผลของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง พฤติกรรมการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สิ่งที่ไม่ควรทำในขณะสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผลดีที่เกิดขึ้นในขณะทำการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และบันทึกหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

(3) นำแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง0.85-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อกำหนดประเด็น

(2) สร้างแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีองค์ประกอบ 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 บันทึกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าให้ครูพี่เลี้ยงบันทึกสิ่งที่ได้จากการสังเกต ตรวจสอบหลักฐาน ตามระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เป็นความจริง และตอนที่ 2 บันทึกผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback coaching and mentoring) เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงได้บันทึกผลการวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน จุดเด่นที่พบ จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ

(3) นำแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.85-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

**3. การดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง พร้อมคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ นำไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการศึกษาทั้งหมดนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและโครงร่างของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

3.2 สร้างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงตามกรอบแนวคิดในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

3.3 ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดของรูปแบบ ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ และตอนที่ 2 แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเพื่อนำไปประกอบการทดลองใช้รูปแบบฯ

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4 มาตรฐานโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์รายละเอียดของข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปรับปรุงร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงให้มีความสมบูรณ์ ปรับปรุงคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปประกอบการทดลองใช้รูปแบบฯ ต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ($R_2$)** เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โดยใช้

กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One Group Pretest-posttest Design) แล้วศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังนี้

**1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูพี่เลี้ยงจำนวน 34 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา/โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 16 คน ได้แก่ โรงเรียนวัดม่วงหวาน (ส่วน กระบวนยุทธ์ประชาสรรค์) จำนวน 8 คน โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) จำนวน 8 คน และโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 18 คน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 คน โรงเรียนนครหลวงพิบูลย์ประเสริฐวิทย์ 3 คน และโรงเรียนเทศบาลวัดแม่นางปลื้ม จำนวน 7 คน

**2. เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย**

2.1 **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย

(1) แบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(2) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

(3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

2.2 **การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย**

2.2.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากขั้นตอนที่ 2)

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย

(1) แบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ต้องการวัดในแบบทดสอบสมรรถนะ

- สร้างแบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้านความรู้ความเข้าใจให้สอดคล้อง ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งการวิเคราะห์ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา การวางแผน การดำเนินการในการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การนิเทศ การดูแล การให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักศึกษา โดยแบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้านความรู้ความเข้าใจเป็นแบบทดสอบความรู้ในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นแบบปรนัย (ถูกผิด) จำนวน 40 ข้อ โดยมีเนื้อหาประกอบไปด้วยกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และบทบาทการเป็นผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มีเกณฑ์ในการให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 40 คะแนน วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

- นำแบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้านความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องไว้ที่ 0.67-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกโดยการนำไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง นำไปหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ ได้ค่าระหว่าง 0.20-0.73

(2) แบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ต้องประเมินทักษะในการนิเทศ

- สร้างแบบประเมินทักษะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงให้สอดคล้อง ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งการวิเคราะห์ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา การวางแผน การดำเนินการในการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การนิเทศ การดูแล การให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักศึกษา แบบประเมินทักษะ

ในการนิเทศเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ซึ่งมีความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 17 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ การนิเทศ ระบบการติดตาม การดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำ การสอนงาน เพื่อให้นักศึกษาครูเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพครู และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับทักษะในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

| | | |
|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง | มีทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | มีทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | มีทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | มีทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับน้อย |
| 1.00-1.49 | หมายถึง | มีทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับน้อยที่สุด |

นำแบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบ จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องไว้ที่ 0.67-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha’s Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80

(3) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ศึกษาข้อมูล แนวคิด หลักการเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการ

เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ต้องการ แล้วนำข้อมูลมาจัดทำแบบสอบถามตามประเด็นที่กำหนดไว้

- สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาที่กำหนดไว้

- นำแบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

- นำแบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องไว้ที่ 0.67-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

| | | |
|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในระดับน้อยที่สุด |

(4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ศึกษาข้อมูล แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ต้องการ แล้วนำข้อมูลมาจัดทำแบบสอบถามตามประเด็นที่กำหนดไว้

- สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาที่กำหนดไว้

- นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

- นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินรูปแบบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องไว้ที่ 0.67-1.00 ปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูดังต่อไปนี้

| | | |
|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับมาก |

| | | |
|---|---|---|
| 2.50-3.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับน้อย |
| 1.00-1.51 | หมายถึง | มีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับน้อยที่สุด |

**3.การดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยขออนุญาตลงพื้นที่ โดยผู้วิจัยจัดทำรายละเอียดการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง จัดประชุมอธิบายรายละเอียดกับกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามรูปแบบ ประกอบไปด้วย ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียน กลุ่มครูพี่เลี้ยงและกลุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทำหน้าที่ดูแล ควบคุม ติดตามการทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบไปด้วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ อาจารย์นิเทศก์ของสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียด องค์ประกอบของรูปแบบ การนำรูปแบบไปดำเนินการทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1.2 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดกับครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในส่วนของการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงที่จะดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

3.1.3 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยง พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

3.2 ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินการเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยดำเนินการ

ทดลองใช้รูปแบบฯ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 สัปดาห์ที่ 1ของเดือนธันวาคม พ.ศ.2558 ผู้วิจัยร่วมกับผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงก่อนการดำเนินการตามรูปแบบฯ

3.2.2 สัปดาห์ที่ 2ของเดือนธันวาคม พ.ศ.2558 ผู้วิจัยร่วมกับผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มอบเอกสาร เนื้อหารายละเอียดวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมอบให้ครูพี่เลี้ยงศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยเนื้อหาประกอบไปด้วย

(1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ความหมายของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

(2) เนื้อหาในการนิเทศสำหรับครูพี่เลี้ยงนิเทศนักศึกษา ประกอบไปด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู การทำวิจัยในชั้นเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและชุมชน และการจัดทำสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

(3) การดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงประกอบไปด้วย 3 ระยะ คือ ระยะการเตรียมการ ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

3.2.3 สัปดาห์ที่ 4 ของเดือนธันวาคม พ.ศ.2558 จนถึงสัปดาห์ที่ 4 ของเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ในส่วนของกระบวนการของรูปแบบ ซึ่งเป็นช่วงที่ครูพี่เลี้ยงจะดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางรายละเอียดการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| กิจกรรม | ช่วงเวลาปี พ.ศ.2558-2559 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ธันวาคม | มกราคม | กุมภาพันธ์ | มีนาคม |
| ระยะการเตรียมการ<br>1. การเตรียมความรู้ในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง<br>2. เน้นย้ำการปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยง | ✓ | | | |
| ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>1. ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2. ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>3. ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | | ✓<br>✓ | ✓<br>✓ | |
| ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | ✓ |

ในส่วนของรายละเอียดกิจกรรมการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงอยู่ในคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบฯ (ภาคผนวก ง)

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฯ โดยใช้รูปแบบกระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One Group Pretest-posttest Design) แล้วศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการนิเทศ ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงและวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงซึ่งจะทำการบันทึกการนิเทศสัปดาห์ละ 2 ครั้งรวม 8 สัปดาห์ 16 ครั้ง

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สมรรถนะการนิเทศ ความพึงพอใจ ของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ความพึงพอใจ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ที่ต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยใช้ค่าเฉลี่ย

( $\overline{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ด้วยการทดสอบค่าที t-test Dependent และ one sample t-test ตามเกณฑ์ร้อยละ 80

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธี การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงการสอบถามนักศึกษาที่ได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็น ข้อค้นพบ

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา(Research andDevelopment)มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นการวิเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยงโดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องบทบาทการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปัญหาอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและแนวทางการแก้ปัญหา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยง รวบรวมข้อมูลในประเด็นบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่จะสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างไร รูปแบบและการดำเนินการพัฒนา

กระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงจากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

**1.1 ผลการสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** สรุปสาระสำคัญได้ดังตาราง 1

ตาราง 1ผลการสังเคราะห์แนวคิดการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

| แนวคิดหลัก | สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ |
|---|---|
| **การพัฒนารูปแบบ**<br>1.1 ความหมาย | สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ |
| 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ | องค์ประกอบของรูปแบบไม่ได้มีข้อกำหนดขององค์ประกอบที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะการศึกษาในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งโดยทั่วๆ ไปองค์ประกอบของรูปแบบ มักจะประกอบไปด้วย การสร้าง การกำหนดรูปแบบให้ชัดเจน หลักการของรูปแบบ เมื่อสร้างรูปแบบแล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ ตรงกับหลักการที่จะสร้างขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบโดยให้มีความสอดคล้องกับงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ซึ่งจะมีทั้งส่วนขององค์ประกอบที่เป็นส่วนของวัตถุประสงค์ หลักการ รวมกับโครงสร้างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนแนวทางการนำไปใช้เพื่อให้รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง |
| 1.3 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ | การนำแนวคิดจากการค้นคว้าทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผลแล้วแสดงออกมาในเชิงนามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้น รวมกับการศึกษาข้อมูล สภาพปัญหา เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการพัฒนา จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพโดยผ่านการทดลองใช้รูปแบบ และมีการตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ |

ตาราง 1(ต่อ)

| แนวคิดหลัก | สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ |
|---|---|
| 1.4 การตรวจสอบรูปแบบ | การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือใช้การตรวจสอบเชิงความสัมพันธ์ และเหตุผลระหว่างตัวแปรโดยผลการตรวจสอบจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุง พัฒนารูปแบบเดิมเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ |
| **1. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**<br>2.1 ความหมายของการนิเทศ | การนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอนกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนและส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ | เป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพ ช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนให้เกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาต่อไป |
| 2.3 การสอนงาน (coaching) | เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับผู้รับการสอนงาน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีกระบวนการสอนงาน คือผู้ที่รับหน้าที่สอนงานได้ช่วยเหลือแนะนำผู้ที่รับการสอนงานให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความเป็นครู ให้สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสอนงานเป็นการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันทั้งสองฝ่ายและต่อเนื่องที่ต้องร่วมมือกันสังเกตการณ์สอน การทดลองสิ่งใหม่ๆ วิธีการสอนงานหรือแบบของการสอนงานมีหลายแบบ แต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกัน ผู้สอนงานจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ |

ตาราง 1(ต่อ)

| แนวคิดหลัก | สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ |
|---|---|
| 2.4 การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) | กระบวนการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เป็น Mentor ให้กับผู้ที่เป็น Mentee โดยเป็นการพัฒนาในระยะยาวและเน้นในเรื่องของการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์น้อย ผู้ทำหน้าที่ Mentor ยอมรับ เต็มใจที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญได้ |
| 2.5 การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) | การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงถึงแม้จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้โดยผ่านกระบวนการชี้แนะ การสอนงาน ผ่านกระบวนการช่วยเหลือระบบพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัมพันธภาพที่ดี ก็จะช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ ได้แสดงความสามารถ ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านการจัดระบบความคิด การร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไข การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนางานในวิชาชีพครูได้อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมกับการนำมาใช้กับครูบรรจุใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานร่วมกันของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
| 2.6 ขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าขั้นตอน/กระบวนการของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะมีขั้นตอน/กระบวนการไม่แตกต่างกัน คือ 1) ขั้นเตรียมการ ขั้นการเตรียมความพร้อมหรือการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น 2) ขั้นการดำเนินการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ถึงแม้ว่าจะมีบางแนวคิดที่มีการเพิ่มรายละเอียดบางขั้นตอนก็จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายและบริบทของการศึกษาหรือการนำไปใช้ในแต่ละที่ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณา และวิเคราะห์แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |

ตาราง 1(ต่อ)

| แนวคิดหลัก | สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ |
|---|---|
| | บริบทของโรงเรียนที่เป็นหน่วย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง รวมกับแนวคิดในการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556) และวชิรา เล่าเรียนดี (2556) ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2)ขั้นดำเนินการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 3) ขั้นการติดตามผล ประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง |

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญที่จะนำไปเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงต่อไป

**1.2 ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้วิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สรุปข้อมูลได้ดังนี้**

**1.2.1ผลการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** จำนวน 2 ครั้ง โดยเป็นครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) จำนวน 9 คน และจากโรงเรียนบางปะหันจำนวน 7 คน ตามประเด็นในการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) บทบาท การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีหน้าที่หลักๆ คือการดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือในเรื่องการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ดังตัวอย่างข้อมูลการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

*“ครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะทำการประชุม รับทราบการทำหน้าที่จากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ได้คือ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องที่สำคัญที่สุด คือเรื่องการจัดการเรียนการสอน”*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาสังคมศึกษา*

*“การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องที่สำคัญที่สุด คือเรื่องการจัดการเรียนการสอน เริ่มจากการแนะนำให้ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน แนะนำ ดูแลเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาเอกของนักศึกษา การผลิตสื่อ การตรวจสอบความถูกต้องของการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล”*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาวิทยาศาสตร์*

(2) แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงมีแนวคิดในการนิเทศนักศึกษา โดยเน้นที่ศาสตร์และธรรมชาติในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยการลงมือปฏิบัติจริง การค้นหาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ดังตัวอย่างข้อมูลการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

*“เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน พยายามหาสิ่งใหม่ๆ มาสอน ให้นึกถึงว่าผู้เรียนก็เหมือนกับลูกค้า จึงควรต้องหาสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดมาจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน สนใจกับปฏิกิริยาตอบสนองของนักเรียนหลังจากจัดการเรียนการสอนไปแล้ว”*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคณิตศาสตร์*

(3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงพบว่านักศึกษายังไม่สามารถทำความเข้าใจกับหลักสูตร ตลอดจนไม่มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ประสบความสำเร็จในการควบคุมชั้นเรียน ตลอดจนสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษายังไม่ค่อยได้ใกล้ชิดกันเท่าที่ควร อาจเป็นปัญหาเรื่องการติดตาม การดูแลนักศึกษาได้ ดังตัวอย่างข้อมูลการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

*“ยังมีนักศึกษาบางส่วนที่ยังวางตัวไม่ค่อยเหมาะสม อาจให้ความสนิทสนมกับนักเรียนมากจนเกินไป หรือไม่ก็เข้มงวด ใช้การดุ การตำหนิมากเกินไป ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะไม่ค่อยส่งผลดีต่อการทำหน้าที่ครูเท่าที่ควร และยังพบปัญหาในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ไม่ค่อยได้ใกล้ชิดกัน สถานที่พัก ห้องทำงานอยู่ห่างไกลกัน ทำให้ไม่ค่อยได้พบปะกันมากเท่าที่ต้องการ”*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาพิเศษและการศึกษาปฐมวัย*

(4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นต่อวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งถ้านำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเห็นว่าน่าจะเป็นวิธีการที่มี

ประโยชน์ต่อการนิเทศ และควรเป็นวิธีการที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้มากที่สุด เนื่องจากน่าจะสอดคล้องกับบทบาทของการเป็นผู้นิเทศของครูพี่เลี้ยง ดังตัวอย่างข้อมูลการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

*"การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีที่มีประโยชน์มากสำหรับนำมานิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และควรเป็นวิธีการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงนำไปใช้มากที่สุด"*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาวิทยาศาสตร์*

*"การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า เป็นวิธีการที่ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจในภาพกว้างๆ แต่ยังไม่ได้ทำความเข้าใจรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากนัก แต่น่าจะมีความเชื่อมโยงกับการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงที่ต้องดูแลนักศึกษา"*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา*

(5) ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงได้เสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นการพัฒนาแบบการสื่อสาร2 ทาง ให้ครูพี่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติจริง และสามารถนำมาพัฒนากระบวนการนิเทศนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังตัวอย่างข้อมูลจากการสะท้อนความคิดของครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ดังนี้

*"การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจในภาพกว้างๆ ถ้าได้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งมากขึ้นน่าจะสามารถนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาได้"*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย*

*"ต้องการตัวอย่างในเรื่องการนิเทศที่ถูกต้อง ได้ศึกษาเทคนิคการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อีกทั้งยังต้องการเครื่องมือในการนิเทศที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งจะช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น"*

*ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาสังคมศึกษา*

### 1.2.2 ผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย

ผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยจำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไปสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ครูพี่เลี้ยงควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปี ทั้งเรื่องทางด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพความเป็นครูและด้านคุณลักษณะอันเหมาะสมกับความเป็นครู อีกทั้งครูพี่เลี้ยงยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาและมีบทบาทในการติดตาม ควบคุม ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ดังนี้

*“ครูพี่เลี้ยงควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การทำสื่อ และการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง”*

*อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยสาขาการศึกษาปฐมวัย*

(2) สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- ด้านการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงพบว่าครูพี่เลี้ยงมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่โรงเรียนมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะดูและนักศึกษาอย่างใกล้ชิดครูพี่เลี้ยงที่จบไม่ตรงกับวิชาเอกหรือสาขาวิชาของนักศึกษาที่ต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศ ให้คำแนะนำที่ลุ่มลึกสำหรับเนื้อหาบางอย่างที่มีความเฉพาะทาง
- ด้านการนิเทศ ครูพี่เลี้ยงขาดความมั่นใจในลักษณะการนิเทศของตนเอง อีกทั้งยังมีความกังวลเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ของทางคณะครุศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างอิสระ ปัญหาสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ช่องว่างระหว่างวัย หรือบุคลิกภาพบางอย่างที่ไม่สามารถประสานงานกันได้ ทำให้เกิดความอึดอัดในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง
- ด้านสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนแต่ละแห่งมีการควบคุมด้านคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงที่เป็นระบบเดียวกัน แต่ยังไม่ได้มีระบบการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงแต่ละคน ที่จะออกแบบการนิเทศของตนเอง ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ดังนี้

*“ครูพี่เลี้ยงมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่โรงเรียนมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะดูและนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ครูพี่เลี้ยงที่จบไม่ตรงกับวิชาเอกหรือสาขาวิชาของนักศึกษาที่ต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศ ให้คำแนะนำที่ลุ่มลึกสำหรับเนื้อหาบางอย่างที่มีความเฉพาะทาง”*

*อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยสาขาพลศึกษา*

*“โรงเรียนแต่ละแห่งมีการควบคุมด้านคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงที่เป็นระบบเดียวกัน แต่ยังไม่ได้มีระบบการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงแต่ละคน ที่จะออกแบบการนิเทศของตนเอง”*

*อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยสาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา*

(3) กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ดังนี้

- พัฒนาทางด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูพี่เลี้ยงมีประสบการณ์ จึงน่าจะเป็นต้นแบบให้กับนักศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี
- กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้รู้จักตนเอง และพัฒนาตนเองในการเข้าสู่วิชาชีพครู
- นักศึกษาได้เรียนรู้งานในหน้าที่ครูทั้งหมด นอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอน
- นักศึกษาได้ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีขึ้นระหว่างบทบาทของการเป็นนักศึกษากับความเป็นครู และช่วยให้เกิดบุคลิกภาพของความเป็นครูที่เหมาะสมได้ ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ดังนี้

*“ครูพี่เลี้ยงควรมีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ ช่วยส่งเสริมนักศึกษาทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ในหน้าที่ครู”*

*อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัยสาขาวิชาสังคมศึกษา*

*“ครูพี่เลี้ยงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้นักศึกษาสามารถประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ผ่านกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา”*

*อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา*

(4) การพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบและวิธีการดำเนินการ คือ ครูพี่เลี้ยงควรได้รับการพัฒนาทักษะการนิเทศ โดยเฉพาะทักษะการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ที่มีความทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทักษะและเทคนิคการนิเทศแบบใหม่ๆ และมีลักษณะที่เหมาะสมกับการนำมานิเทศนักศึกษาซึ่งเป็นครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ทางคณะครุศาสตร์ควรมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากระบวนการและทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในเรื่องการนิเทศของแต่ละโรงเรียน ของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรรับฟังปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษา และร่วมมือกันระหว่างคณะครุศาสตร์ และโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อติดตามการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องดังตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยดังนี้

*“ครูพี่เลี้ยงควรได้รับการพัฒนาทักษะการนิเทศ โดยเฉพาะทักษะการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ที่มีความทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทักษะและเทคนิคการนิเทศแบบใหม่ๆ”*

*อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยสาขาการศึกษาปฐมวัย*

จากข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ครูพี่เลี้ยงเข้าใจในบทบาทการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการนิเทศ ปัญหาภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งครูพี่เลี้ยงยังไม่มีระบบการนิเทศที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงแต่ละคน ที่จะออกแบบการนิเทศของตนเอง จึงควรมีวิธีการพัฒนาการนิเทศของครูพี่เลี้ยงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งควรเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง โดยควรมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ โดยเน้นการพัฒนาแบบการสื่อสาร2 ทาง ให้ครูพี่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติจริง และสามารถนำมาพัฒนากระบวนการนิเทศนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก 2 ส่วน คือ การสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง รวมกับข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประกอบการพัฒนาร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงสามารถสรุปได้ดังนี้

| วิธีการ | สาระสำคัญ | ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ |
|---|---|---|
| การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 1. แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ<br>2. การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ<br>3. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบขอรูปแบบ คือ หลักการของรูปแบบและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง กระบวนการของรูปแบบ |
| การสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยง | 1. บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง<br>2. ปัญหาและอุปสรรคที่ครูพี่เลี้ยงพบในการนิเทศนักศึกษาพร้อมแนวทางแก้ไข<br>3. แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนานักศึกษา<br>4. ความรู้ความเข้าใจของครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ คือ หลักการของรูปแบบกระบวนการของรูปแบบ เนื้อหาในการนิเทศ |
| การสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย | 1. บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง<br>2. สภาพและปัญหาในการนิเทศของครูพี่เลี้ยง<br>3. กระบวนการนิเทศที่จะช่วยพัฒนานักศึกษา<br>4. การพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง | นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ คือวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาในการนิเทศ กระบวนการของรูปแบบแนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ |

**ตอนที่2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การนิเทศการสอน แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมาสังเคราะห์รวมกับข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันของการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์รวมกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยงและการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยซึ่งได้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง ปัญหาและอุปสรรคจากการนิเทศ แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนานักศึกษา รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการนิเทศของครูพี่เลี้ยง และแนวทางการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศให้กับครูพี่เลี้ยงจากขั้นตอนที่ 1 ทั้งนี้ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นร่างองค์ประกอบรูปแบบ จากนั้นนำไปตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีความสมบูรณ์ต่อไปโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง รวมกับข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้โครงสร้างของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง 7 องค์ประกอบ ดังสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ**

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้สามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ครู ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจส่งเสริมความก้าวหน้า และส่งผลถึงการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

**2. หลักการของรูปแบบ**

2.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนากระบวนการคิดของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2 การสนับสนุนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ สามารถประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ โดยผ่านวิธีการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่เป็นการร่วมมือ มีการช่วยเหลือการถ่ายโอนประสบการณ์วิชาชีพ การสร้างสัมพันธภาพ การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา การให้คำแนะนำ การเสริมพลังอำนาจ

2.3 การทำงานที่เน้นตามศักยภาพ ตามความสามารถของบุคคล การติดตามดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด การให้โอกาส เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องในบริบทการทำงานในโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้การทำหน้าที่นิเทศตามบทบาท หน้าที่และความตระหนักในฐานะครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

3.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)

- การสอนงาน กระบวนการสอนงานเป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง เป็นวิธีการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงใจ การยอมรับไว้ใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ สามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

- ความสำคัญและการเห็นคุณค่าของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการนิเทศกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเปรียบได้กับความสัมพันธ์ระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงรับบทบาทเป็นผู้สอนงานให้กับนักศึกษา ทั้งนี้ กระบวนการสอนงานและวิธีการสอนงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะพบว่าสามารถนำหลักการสอนงานทั้งเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ การทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง และการทบทวน การสะท้อนผลงาน

3.2หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

- การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องอาชีพและการดำเนินชีวิตให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ Mentor (พี่เลี้ยง) กับ Mentee (ผู้เข้ารับการฝึก)เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

การทำงานจากพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องจนสามารถมีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดีและมีสิทธิภาพ

- กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งเน้นเรื่องการใช้กระบวนการและวิธีการการให้คำปรึกษาช่วยให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ และมีเป้าหมายเพื่อเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร

**4. เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ**

ครูพี่เลี้ยงใช้ระบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากรายละเอียดของการฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษา โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน แบ่งออกเป็น

4.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้

4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่ควรจะรู้ หลักการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อย

4.3 การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4.4 การวิจัยในชั้นเรียน

4.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้

4.6 การจัดทำและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

4.7 งานอื่นๆ ในหน้าที่ครูการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา

**5. กระบวนการของรูปแบบ**

**5.1 ระยะการเตรียมการ**

**การชี้แจง สร้างความเข้าใจ** เกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง โดยเน้นการสร้างความตระหนักและให้ความรู้กับครูใช้วิธีการอภิปราย ถาม-ตอบ เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความคิดเห็นถึงการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ครูพี่เลี้ยงอธิบายแนวคิดการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงของตนเอง เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันอีกครั้ง โดยย้ำในเรื่องประโยชน์ที่จะเกิดกับนักศึกษา เป็นการนิเทศ การติดตามช่วยเหลือของครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครู และในกระบวนการนิเทศในทุกขั้นตอน ครูพี่เลี้ยงจะมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทั้งการวางแผนในการนิเทศ การปรับและพัฒนากระบวนการนิเทศ การกำกับติดตาม การประเมินผลการนิเทศ

**5.2ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**5.2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง(Pre-Coaching and Mentoring)**เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดประเด็น จุดที่ต้องการพัฒนา การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศการสร้างเครื่องมือและสื่อการนิเทศเน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ

- การสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นการที่ครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพูดคุย ตกลงร่วมกันถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จุดเน้นที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา

- การกำหนดประเด็นจุดที่ต้องการพัฒนา คือการที่ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนำปัญหาที่พบที่ผ่านมาพูดคุยมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา ค้นหาวิธีการแก้ไขและพัฒนา

- การจัดทำแผนการนิเทศ เป็นการวางแผน และจัดทำแผนการนิเทศ ปฏิทินการนิเทศ วันและเวลาในการนิเทศในแต่ละขั้นตอน การกำหนดเครื่องมือการนิเทศ เครื่องมือการติดตามประเมินผลการนิเทศ ครูพี่เลี้ยงวางแผนการนิเทศนักศึกษา โดยครูพี่เลี้ยงต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาในการเลือกวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้สามารถเลือกใช้วิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไป ซึ่งครูพี่เลี้ยงต้องมีการจัดลำดับขั้นของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ เปิดโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้จากการเผชิญปัญหาจริง และให้นักศึกษาเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ

**5.2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coachingand Mentoring)** ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาวิธีการทำงานเดิมของนักศึกษา การปฏิบัติการนิเทศตามแผน การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาโดยครูพี่เลี้ยงโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การศึกษาวิธีการทำงานเดิมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นขั้นตอนที่ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การทำงานในหน้าที่ครูของนักศึกษาว่าเป็นแบบใด มีลักษณะเช่นไร เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้มีข้อมูลในการพิจารณาวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา โดยอาจให้นักศึกษาบอกเล่าประสบการณ์ อธิบายวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูที่ตนเองปฏิบัติอยู่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ฯลฯ เน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ

- การปฏิบัติการนิเทศตามแผน ครูพี่เลี้ยงทำการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

(1) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในเชิงการปฏิบัติงาน เป็นการที่ ครูพี่เลี้ยงไปสังเกตการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา เก็บข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา จากนั้นมีการนำผลการสังเกตมาประชุมเพื่อพูดคุย การให้ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การช่วยเหลือนักศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการติดตาม ดูแล การ

สาธิตการสอน การฝึกปฏิบัติ การให้คำแนะนำจากครูพี่เลี้ยงการชี้แนะสอนงานที่นำไปใช้ได้จริง โดยครูพี่เลี้ยงบันทึกประเด็น ผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

(2)การสอนงานแบบกลุ่มเพื่อน โดยครูพี่เลี้ยงให้การดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำนักศึกษาโดยนักศึกษารวมตัวกันเป็นทีมเรียนรู้ แต่ละคนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากนั้นใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนาตนเองของนักศึกษาแต่ละคนเน้นการเรียนรู้แบบการเสริมพลังอำนาจ การชี้แนะสอนงานแบบมีเป้าหมาย มีจุดเน้นร่วมกัน

(3) การสอนงานแบบร่วมพัฒนา เป็นการสอนงานโดยให้ความสนใจและตั้งเป้าหมายไปที่ปัญหาที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาแต่ละคนโดยยึดความเชื่อพื้นฐานว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง บทบาทที่สำคัญของครูพี่เลี้ยงคือการช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ การทำงานของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาใช้ลักษณะของสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกันการเปิดใจความเชื่อมั่น การให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน

- การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เป็นขั้นที่ครูพี่เลี้ยงมีข้อมูลจากการนิเทศ การสังเกตการณ์การทำงานของนักศึกษา การรับฟังผลการปฏิบัติงานจากตัวนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงต้องมีการต่อยอดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาในแต่ละเรื่องเพิ่มเติม โดยใช้การวินิจฉัยว่านักศึกษามีความต้องการการช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเข้าใจคลาดเคลื่อนกับงานในหน้าที่ครู หรือนักศึกษามีปัญหาอะไรเพิ่มเติม มีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไข หรือถ้าครูพี่เลี้ยงพบว่านักศึกษามีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดีขึ้นแล้ ครูพี่เลี้ยงก็ยังต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ หรือแบ่งปันประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นไปที่เป้าหมาย ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร

**5.2.3 ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Post-coachingand mentoring)**เป็นการสะท้อน การสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน การประเมินผล การวินิจฉัยของครูพี่เลี้ยงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้หลักการของการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน หลักการพัฒนางานในวิชาชีพครู รวมทั้งครูพี่เลี้ยงยังคงมีการวางแผนในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงต่อไปเป็นระยะ ตลอดการทำหน้าที่การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การติดตามผลการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไรบ้าง

**5.3ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง**ทั้งระหว่างการดำเนินการนิเทศและหลังการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

5.3.1การติดตาม ประเมินผลในขณะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการประเมินผลสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โดยครูพี่เลี้ยงใช้วิธีการประเมินตนเองและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง

5.3.2การติดตาม ประเมินผลหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการประเมินผลหลังกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว โดยเป็นการประเมินสมรรถนะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง การประเมินความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการนิเทศ

**6. แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเข้าใจบทบาทของตนเองมากขึ้น ตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาและตลอดระยะเวลาการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| **ระยะการเตรียมการ**<br>1. การเตรียมความพร้อมครูพี่เลี้ยง โดยการจัดประชุมชี้แจง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงทบทวนบทบาท หน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งเรื่องบุคลิกภาพ หน้าที่ในการดูแลนักศึกษา ประเมินความรู้ ความสามารถในการนิเทศก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศ<br>2. เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.1 ความรู้ ความเข้าใจหลักการของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | **ระยะการเตรียมการ**<br>1.การเตรียมความพร้อมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการประชุมชี้แจงเน้นในเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การรับฟัง การยอมรับ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ |

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(ต่อ)**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| **ระยะเตรียมการ (ต่อ)**<br>2.2 ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | |
| **ระยะการดำเนินการนิเทศ**<br>1. ก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงเตรียมการในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สร้างข้อตกลงเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา จัดทำปฏิทินการดำเนินการนิเทศนักศึกษา จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศนักศึกษา ทำความเข้าใจในการนิเทศ การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา<br>2. ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าวิธีคิด วิธีการทำงานของนักศึกษาว่าเป็นเช่นไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการพิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ หลังจากนั้นครูพี่เลี้ยงต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เพิ่มเติมสิ่งที่นักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ สิ่งที่ยังเข้าใจคลาดเคลื่อน โดยเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง<br>3. ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยงยังคงวางแผนการนิเทศต่อไปเป็นระยะ ติดตามผลจากการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร | **ระยะการดำเนินการนิเทศ**<br>1. เรียนรู้ ทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานในหน้าที่ครูที่ได้รับมอบหมายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทบทวนวิธีการทำงานของตนเองสำรวจปัญหาในการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของตนเองสิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยง<br>2. นักศึกษาบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงาน อธิบายวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองแก่ครูพี่เลี้ยง และรับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยง นำข้อเสนอแนะ คำแนะนำเพิ่มเติม มาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตน อีกทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ<br>3. นักศึกษาทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเป็นระยะตลอดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในส่วน การจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ครู รับการนัดหมายจากครูพี่เลี้ยงถึงกำหนดการในการนิเทศ |

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(ต่อ)**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| **ระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศ**<br>1.การติดตาม ประเมินผลในขณะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองในส่วนของทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2 การติดตามประเมินผลหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว ครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะการนิเทศของตนเองด้วยแบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงและประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | **ระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศ**<br>1. นักศึกษาประเมินทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง<br>2.นักศึกษาประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศของครูพี่เลี้ยงด้วย ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |

**7. แนวทางการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ**

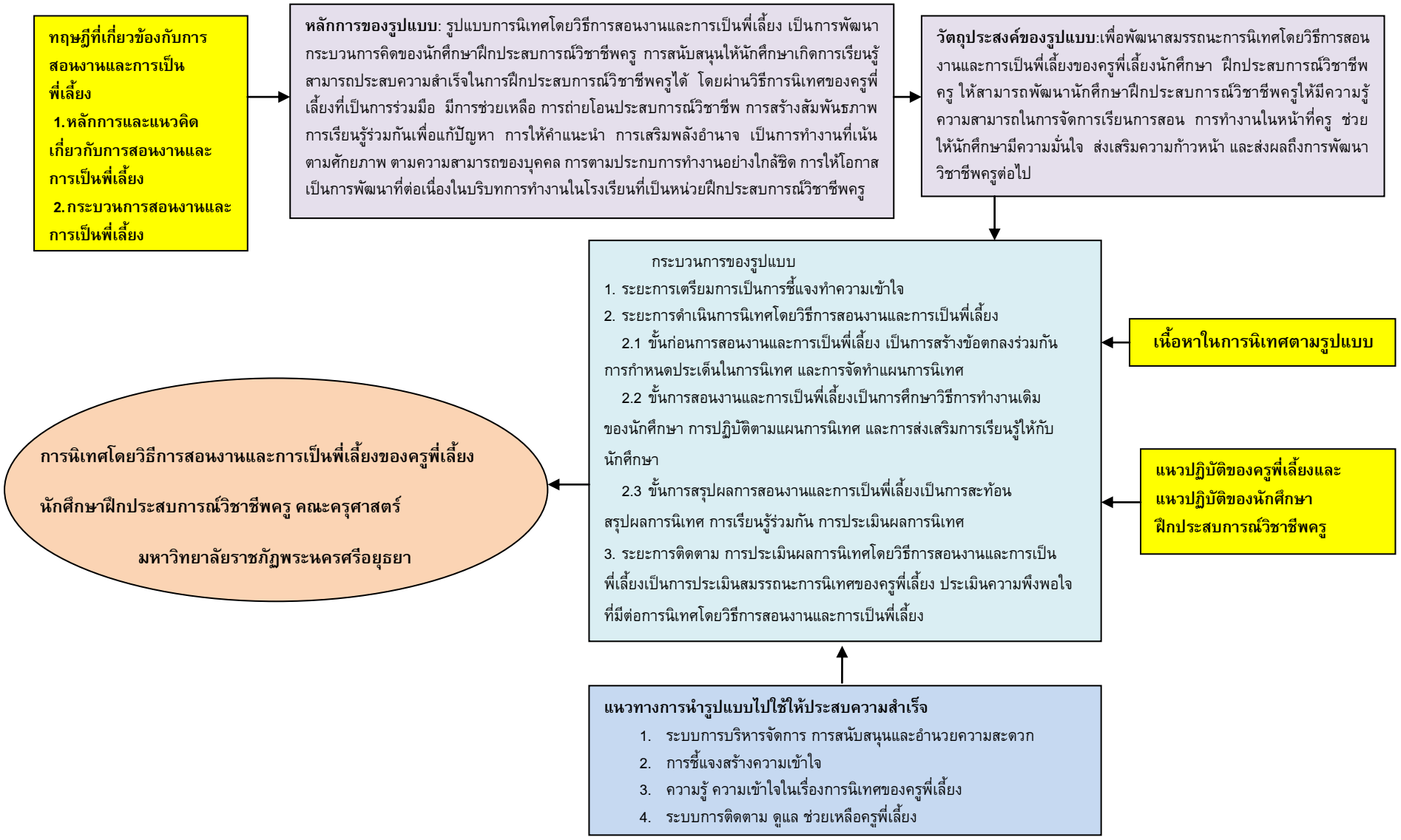
7.1 หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีระบบการบริหารจัดการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถดำเนินการไปได้อย่างเป็นระบบ

7.2 การชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง

7.3 ครูพี่เลี้ยงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยง ใช้ระบบการสนับสนุน ดูแล สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

7.4 มีระบบการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอนในการดำเนินการเริ่มจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากนั้นจึงจัดทำร่างรูปแบบ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างรูปแบบพร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นภาพประกอบได้ดังนี้




ภาพประกอบ2รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**2.2ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

การประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 2 ท่าน ด้านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 3 ท่าน และด้านการประเมินผลรูปแบบ จำนวน2ท่าน เพื่อประเมินมาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ โดยประเด็นที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพิ่มในส่วนของเจตคติหรืออุดมการณ์ความเป็นครู เนื่องจากกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการหล่อหลอมความเป็นครู 2) หลักการของรูปแบบ เพิ่มประเด็นบทบาท หน้าที่ ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง 3) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพิ่มความสำคัญและการเห็นคุณค่าของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งจะช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จ 4) เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบปรับเป็นการจัดทำ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 5) กระบวนการของรูปแบบ ปรับเพิ่มประโยชน์ของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพิ่มรายละเอียดขั้นตอนให้ชัดเจน หลังจากปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบแสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้เชี่ยวชาญ

| ประเด็นในการประเมิน | ด้านความเป็นประโยชน์ | ด้านความเป็นไปได้ | ด้านความเหมาะสม | ด้านความถูกต้อง | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| วัตถุประสงค์ของรูปแบบ | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | เพิ่มเจตคติหรืออุดมการณ์ความเป็นครูเพราะกระบวนการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการหล่อหลอมความเป็นครู |
| หลักการของรูปแบบ | 1.00 | 1.00 | 0.85 | 1.00 | เพิ่มประเด็นบทบาทหน้าที่ ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | เพิ่มความสำคัญและการเห็นคุณค่าของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในการนิเทศซึ่งจะช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จ |
| เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 0.85 | ปรับเป็นการจัดทำพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ |

ตาราง 2(ต่อ)

| ประเด็นในการประเมิน | ด้านความเป็นประโยชน์ | ด้านความเป็นไปได้ | ด้านความเหมาะสม | ด้านความถูกต้อง | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| กระบวนการของรูปแบบ 1. ระยะการเตรียมการการชี้แจงสร้างความเข้าใจ | 1.00 | 0.85 | 1.00 | 1.00 | ปรับเพิ่มในเรื่องประโยชน์ของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงว่าเกิดประโยชน์กับนักศึกษานักเรียนและสถานศึกษา เกิดประโยชน์ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายผลิตครูและฝ่ายสนับสนุนการผลิตครู |
| กระบวนการของรูปแบบ 2. ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 1.00 | 1.00 | 0.85 | 1.00 | เพิ่มรายละเอียดขั้นตอนให้ชัดเจนเนื่องจากความสำเร็จของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากการนิเทศโดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะอยู่ในขั้นตอนนี้ และที่สำคัญคือการนำผลที่เกิดไปสู่การอภิปรายผลของการวิจัยได้ |
| 2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Pre-Coaching and Mentoring) | | | | | |
| 2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coachingand Mentoring) | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |
| 2.3 ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Post-coachingand mentoring) | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |

ตาราง 2(ต่อ)

| ประเด็นในการประเมิน | ด้านความเป็นประโยชน์ | ด้านความเป็นไปได้ | ด้านความเหมาะสม | ด้านความถูกต้อง | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. ระยะการติดตามการประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |
| ค่าเฉลี่ยกระบวนการ | 1.00 | 0.97 | 0.97 | 1.00 | |
| บทบาทของครูพี่เลี้ยงและบทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |
| แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |

จากตาราง 2ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า คุณภาพของร่างรูปแบบมีค่าความสอดคล้องรายข้อมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องมีค่าระหว่าง 0.85-1.00

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงจำนวน 34 คนและนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบมาวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงและวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

**3.1 สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

| คะแนน | n | คะแนนเต็ม | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลังการใช้รูปแบบ | 34 | 40 | 36.21 | 1.51 | 16.20 | .000* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงหลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.51ซึ่งมีค่าเฉมี่ยสูงกว่า 32 คะแนนตามเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ | **n** | **คะแนนเต็ม** | $\overline{X}$ | **S.D.** | **t** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ก่อนใช้รูปแบบ | 34 | 40 | 28.38 | 2.17 | | |
| | | | | | 8.434 | 000* |
| หลังใช้รูปแบบ | 34 | 40 | 36.21 | 1.51 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากการศึกษาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

**ความรู้ความเข้าใจในวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมากขึ้น สามารถใช้วิธีการนิเทศที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ใช้วิธีการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ดังตัวอย่างจากการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

*“จะสอนงานโดยการกระทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และการบอกเล่างานในหน้าที่ของการเป็นครู จะแนะนำเมื่อนักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อนักศึกษาต้องการ”*

*ครูพี่เลี้ยงหนึ่ง*

*“การนิเทศโดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ต้องให้การยอมรับซึ่งกันและกันและต้องพร้อมที่จะเรียนรู้งาน”*

*ครูพี่เลี้ยงสอง*

*“คุณครูพี่เลี้ยงพร้อมที่จะให้คำแนะนำ พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือกับนักศึกษา ต้องการให้ได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์ในการฝึกสอนให้มากที่สุด”*

*ครูพี่เลี้ยงสาม*

*“การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงควรจะยอมรับฟังซึ่งกันและกัน และเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งสิ่งที่สำคัญคือ นักศึกษาต้องพร้อมที่จะเรียนรู้งาน”*

*ครูพี่เลี้ยงสี่*

ตาราง 5แสดงสมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง)

| ข้อ | รายการประเมิน | ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง | | | นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | แสดงบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน | 4.56 | 0.50 | มากที่สุด | 4.53 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงเปิดรับข้อมูล ความต้องการการช่วยเหลือจากนักศึกษา | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด | 4.53 | 0.46 | มากที่สุด |
| 3 | ช่วยให้นักศึกษาได้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง | 4.53 | 0.56 | มากที่สุด | 4.47 | 0.56 | มาก |
| 4 | ใช้การนิเทศโดยเน้นการเรียนรู้แบบ 2 ทาง | 4.44 | 0.50 | มาก | 4.44 | 0.50 | มาก |
| 5 | ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาได้ตัดสินใจ ได้วางแผนการปฏิบัติงาน | 4.56 | 0.56 | มากที่สุด | 4.50 | 0.56 | มากที่สุด |
| 6 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ | 4.85 | 0.39 | มากที่สุด | 4.53 | 0.30 | มากที่สุด |
| 7 | สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด | 4.65 | 0.48 | มากที่สุด |
| 8 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติเรียนรู้จากการลงมือกระทำ | 4.85 | 0.35 | มากที่สุด | 4.74 | 0.44 | มากที่สุด |

ตาราง 5(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง | | | นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 9 | กระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน | 4.74 | 0.46 | มากที่สุด | 4.56 | 0.50 | มากที่สุด |
| 10 | เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร | 4.74 | 0.44 | มากที่สุด | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 11 | รับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด | 4.50 | 0.50 | มากที่สุด |
| 12 | ไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ตัดสินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด | 4.47 | 0.50 | มาก |
| 13 | ท้าท้ายนักศึกษาในการตั้งเป้าหมายและดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | 4.24 | 0.68 | มาก | 4.18 | 0.62 | มาก |
| 14 | มีทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นได้ดี | 4.21 | 0.68 | มาก | 4.12 | 0.64 | มาก |
| 15 | ให้ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้กับนักศึกษา | 4.41 | 0.50 | มาก | 4.32 | 0.47 | มาก |
| 16 | มีปฏิสัมพันธ์สองทาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษา | 4.56 | 0.50 | มากที่สุด | 4.41 | 0.50 | มาก |
| 17 | อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด | 4.44 | 0.50 | มาก |
| **เฉลี่ยรวม** | | **4.59** | **0.28** | **มากที่สุด** | **4.46** | **0.25** | **มาก** |

จากตาราง 5พบว่าสมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59,S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ข้อที่ 6 เปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.85,S.D.=0.39) และข้อที่ 8 เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ ($\overline{X}$ = 4.85,S.D.=0.35) รองลงมาคือข้อที่ 17 อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ ($\overline{X}$ = 4.76,S.D.=0.43) และข้อที่ 9 กระตุ้น ส่งเสริมให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.74,S.D.=0.46) ข้อที่ 10 เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครูมีความเป็นกัลยาณมิตร ($\overline{X}$ = 4.74,S.D.=0.44) ตามลำดับ

ส่วนสมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46,S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ได้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ 8 ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ ($\overline{X}$ = 4.74,S.D.=0.44) รองลงมาคือข้อที่ 7 สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.65,S.D.=0.48) และข้อที่ 10 เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร($\overline{X}$ = 4.59,S.D.=0.50) ตามลำดับสรุปได้ว่าจากการประเมินสมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจากที่ ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองและนักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง พบว่า ในภาพรวมครูพี่เลี้ยงประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนักศึกษาประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่ามีเพียงข้อเดียวคือ ครูพี่เลี้ยงไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ตัดสินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ซึ่งครูพี่เลี้ยงประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนักศึกษาประเมินอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาสมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

ทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีการบันทึกพฤติกรรมการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ สิ่งที่ไม่ควรทำผลดีที่เกิดขึ้น บันทึกหลังการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าครูพี่เลี้ยงได้ใช้ทักษะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ การยอมรับกันอย่างจริงใจ ทำให้ครูพี่เลี้ยงเกิดทักษะในการนิเทศ ตระหนักและเข้าใจบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น ดังตัวอย่างการสะท้อนคิดของครูพี่เลี้ยง สรุปได้ดังนี้

**การนิเทศการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้**

*“ครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาได้พูดคุยกันเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้การแลกเปลี่ยน ซักถาม แสดงความคิดเห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ควรมีรูปแบบอย่างไร ภาษาที่ใช้ควรเป็นอย่างไร ครูพี่เลี้ยงจะไม่ตำหนินักศึกษาเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพราะอาจทำให้นักศึกษาหมดกำลังใจ และไม่มีความมั่นใจในการเขียนแผนครั้งต่อไป”*

*ครูพี่เลี้ยงหนึ่ง*

**การนิเทศงานในหน้าที่ครูประจำชั้น**

*“ครูพี่เลี้ยงให้นักศึกษาได้ทำงานในหน้าที่ครูประจำชั้นร่วมกับครูพี่เลี้ยง ได้ฝึกปฏิบัติร่วมกับครูและในบางเวลาได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยครูพี่เลี้ยงจะไม่นำงานทั้งหมดของตนเองไปให้นักศึกษาทำแทนหรือเป็นผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว”*

*ครูพี่เลี้ยงสอง*

**การนิเทศงานการกำกับการสอบกลางภาคของนักเรียน**

*“ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการกำกับการสอบกลางภาค ครูพี่เลี้ยงคอยแนะนำนักศึกษา มีบางช่วงที่นักศึกษายังไม่เข้าใจวิธีการกำกับการสอบ การจัดห้องสอบ การดูแลนักเรียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ครูพี่เลี้ยงต้องให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดเพราะเรื่องการสอบเป็นเรื่องสำคัญต้องทำให้ถูกต้องและโปร่งใส (เมื่อนักศึกษาทำผิดพลาด ครูพี่เลี้ยงจะไม่ตำหนินักศึกษาต่อหน้านักเรียน เพราะจะทำให้นักศึกษาอับอายและขาดความมั่นใจ)”*

*ครูพี่เลี้ยงสาม*

**การนิเทศการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (งานแนะแนว)**

*“ครูพี่เลี้ยงสอนงานในเรื่องการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของนักเรียน เข้าใจนักเรียน จัดกลุ่มนักเรียน แก้ปัญหาของนักเรียน ครูพี่เลี้ยงใช้วิธีการนิเทศโดยการสนทนากับนักศึกษา ใช้การตั้งคำถามเกี่ยวกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (รู้จักเพื่ออะไร นำผลไปทำอะไร มีประโยชน์อย่างไร)”*

*ครูพี่เลี้ยงหนึ่ง*

**การนิเทศการจัดทำแบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5,ปพ.6,ปพ.8)**

*“ครูพี่เลี้ยงจะไม่ปล่อยให้นักศึกษาทำงานตามลำพัง ต้องมีการนิเทศติดตามงาน เมื่อมีข้อบกพร่องจะได้แก้ไขได้ทัน ครูพี่เลี้ยงจะนำเอกสารต่างๆ มาให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ซักถามจากครูพี่เลี้ยง จากนั้นให้นักศึกษาทดลองบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งให้ครูพี่เลี้ยงตรวจเป็นระยะๆ”*

*ครูพี่เลี้ยงสอง*

**การนิเทศเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน**

*“ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน เช่น การตกแต่งห้องเรียน การจัดสภาพห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ การตรวจเช็คเวลาเรียน การทำบัญชีออมทรัพย์ของนักเรียน ครูพี่เลี้ยงจะไม่ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกว่างานครูเป็นงานที่หนัก โดยจะไม่มอบงานทุกอย่างให้นักศึกษาทำ แต่ต้องเป็นการมีส่วนร่วมระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษา”*

*ครูพี่เลี้ยงสาม*

**3.2ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 6แสดงความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ** | | | | |
| 1 | การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการพัฒนาระบบการนิเทศให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น | 4.38 | 0.49 | มาก |
| 2 | การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีรูปแบบการนิเทศที่มีคุณภาพ ถูกต้อง เหมาะสม สามารถดูแลนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.29 | 0.53 | มาก |

ตาราง 6(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ (ต่อ)** | | | | |
| 3 | วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง คือ เพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและ การเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 4.36 | 0.42 | มาก |
| 4 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงสามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เป็นอย่างดี | 4.32 | 0.47 | มาก |
| 5 | หลักการของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาระบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำให้กระบวนการผลิตครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | 4.65 | 0.48 | มากที่สุด |
| 6 | เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ยึดตามรายละเอียดของการฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาตามที่สถาบันกำหนดมา | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| 7 | กระบวนการของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ควรประกอบไปด้วย | | | |
| | 7.1 ระยะการเตรียมการ คือ การชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| | 7.2 ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วย ขั้นก่อนการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 4.35 | 0.48 | มาก |

ตาราง 6(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ (ต่อ)** | | | | |
| | 7.3 ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง เป็นการติดตาม ประเมินผลการนิเทศทั้งในระหว่างการนิเทศและหลังการนิเทศ เพื่อติดตามประเมินพัฒนาการ | 4.53 | 0.50 | มาก |
| 8 | บทบาทของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การติดตาม ดูแล ช่วยเหลือนักศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพครู | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| 9 | บทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การเรียนรู้ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยง รับฟัง ยอมรับและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 10 | การนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| | **เฉลี่ยด้านองค์ประกอบของรูปแบบ** | **4.55** | **0.20** | **มากที่สุด** |
| **ด้านผลของการนำรูปแบบไปใช้** | | | | |
| 11 | ครูพี่เลี้ยงมีการเตรียมการในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศ | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด |
| 12 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ต้องเน้นเรื่องการเสริมพลังอำนาจ การติดตามดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด และให้โอกาสนักศึกษาในการพัฒนาตนเอง | 4.74 | 0.44 | มากที่สุด |

ตาราง6(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| 13 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงควรเน้นในเรื่องการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 14 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการทำงานของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาในลักษณะของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 15 | การร่วมมือกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วยให้การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น | 4.47 | 0.50 | มาก |
| 16 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น | 4.82 | 0.38 | มากที่สุด |
| **ด้านผลของการนำรูปแบบไปใช้** | | | | |
| 17 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ช่วยให้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น | 4.82 | 0.43 | มากที่สุด |
| 18 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น | 4.50 | 0.50 | มากที่สุด |

ตาราง6(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| 19 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีทักษะในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 20 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น | 4.82 | 0.27 | มากที่สุด |
| | **เฉลี่ยด้านผลของการนำรูปแบบไปใช้** | **4.68** | **0.27** | **มากที่สุด** |
| | **เฉลี่ยรวม** | **4.61** | **0.21** | **มากที่สุด** |

จากตาราง6พบว่าครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.61,S.D.=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์ประกอบของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.55,S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 9 บทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคือ การเรียนรู้ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงรับฟัง ยอมรับและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ ($\overline{X}$= 4.79,S.D.=0.41)
ด้านผลของการนำรูปแบบไปใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.68,S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 16 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$= 4.82,S.D.=0.38) ข้อที่ 17รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$= 4.82,S.D.=0.43) และข้อที่ 20 การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$= 4.82,S.D.=0.27)

จากความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ผู้วิจัยพบข้อสังเกตในส่วนของความพึงพอใจรายข้อในด้านองค์ประกอบของรูปแบบพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงมาใช้ในการนิเทศนักศึกษา

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะช่วยให้เกิดประโยชน์กับนักศึกษา โดยผ่านกระบวนการการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยความร่วมมือกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษา อีกทั้งยังทำให้เกิดการพัฒนาระบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำให้กระบวนการผลิตครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตและสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มเติม พบว่า ครูพี่เลี้ยงได้เสนอแนะกับผู้วิจัยไว้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ย่อมเกิดจากความร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นทางสถาบันผลิตครู และหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงมีความรู้สึกว่าเมื่อตนเองได้รับหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงจะพยายามทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนานักศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู ในส่วนของการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นว่า รูปแบบที่นำมาใช้ช่วยให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศนักศึกษาได้อย่างมีทิศทางมากขึ้น มีวิธีการนิเทศที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับครูพี่เลี้ยงคนอื่นๆ ในโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีที่หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจะมีมาตรฐานเดียวกันในการนิเทศนักศึกษาของครูพี่เลี้ยง ซึ่งจะทำให้นักศึกษาวิชาชีพครูมีคุณภาพเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

อีกทั้งแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่ครูพี่เลี้ยงจะต้องบันทึกลงไปช่วยครูพี่เลี้ยงในเรื่องการนิเทศนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ครูพี่เลี้ยงได้สำรวจวิธีการนิเทศของตนเอง มีอะไรบ้างที่ควรทำ อะไรบ้างที่ไม่ควรทำ ตามปกติจะบันทึกการนิเทศเฉพาะที่ทางสถาบันกำหนดมาให้เท่านั้น แต่พอมีแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพิ่มเข้ามาทำให้ต้องเพิ่มรายละเอียดในการนิเทศนักศึกษาลงไป ซึ่งช่วยให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาได้มีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนและพบเจอกันมากยิ่งขึ้น และครูพี่เลี้ยงมีโอกาสทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ส่วนการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาจะเห็นผลมากยิ่งขึ้นในช่วงของภาคการศึกษาแรกที่นักศึกษาเข้ามาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพราะเป็นช่วงที่ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องปรับตัวเข้าหากัน อยู่ในช่วงสร้างความคุ้นเคยเรียนรู้นิสัยใจคอซึ่งกันและกัน และส่งผลดีต่อการอยู่ร่วมกัน การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาตลอดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตาราง7แสดงความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| | **วิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | | | |
| 1 | ครูพี่เลี้ยงให้ความสนใจ ให้ความสำคัญกับงานของนักศึกษา | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา | 4.47 | 0.66 | มาก |
| 3 | ครูพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา | 4.59 | 0.55 | มากที่สุด |
| 4 | ครูพี่เลี้ยงให้กำลังใจกับนักศึกษาอยู่เสมอๆ | 4.32 | 0.47 | มาก |
| 5 | ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับงานในวิชาชีพครู | 4.47 | 0.50 | มาก |
| 6 | ครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำที่มีประโยชน์กับนักศึกษา | 4.44 | 0.50 | มาก |
| 7 | ครูพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | 4.29 | 0.57 | มาก |
| 8 | ครูพี่เลี้ยงช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง | 4.50 | 0.51 | มากที่สุด |
| 9 | ครูพี่เลี้ยงมีเวลาในการดูแลนักศึกษาอย่างเต็มที่ | 4.41 | 0.50 | มาก |
| 10 | ครูพี่เลี้ยงให้ความเป็นกันเอง | 4.41 | 0.55 | มาก |
| 11 | บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันเป็นไปแบบเป็นกัลยาณมิตร | 4.56 | 0.50 | มากที่สุด |
| 12 | ครูพี่เลี้ยงชี้แนะสอนงานให้นักศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 13 | ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง | 4.47 | 0.51 | มาก |
| 14 | ครูพี่เลี้ยงมีการสื่อสารและสื่อความหมายที่ชัดเจน | 4.50 | 0.50 | มากที่สุด |
| 15 | ครูพี่เลี้ยงดำเนินการชี้แนะสอนงานในวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 16 | ครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 17 | ครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น | 4.62 | 0.59 | มากที่สุด |
| 18 | ครูพี่เลี้ยงช่วยเพิ่มเติมความรู้และแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับงานในวิชาชีพครูเสมอๆ | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด |

ตาราง 7(ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|
| 19 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 20 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาสามารถไปประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจมากยิ่งขึ้น | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด |
| **เฉลี่ยรวม** | | **4.53** | **0.24** | **มากที่สุด** |

จากตาราง7พบว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53,S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 19การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79,S.D.=0.41) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 ครูพี่เลี้ยงช่วยเพิ่มเติมความรู้และแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับงานในวิชาชีพครูเสมอๆ ($\overline{X}$ = 4.71,S.D.=0.46) และข้อที่ 20 การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาสามารถไปประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.71,S.D.=0.46) ตามลำดับและจากการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

จากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของนักศึกษาซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจ และรู้สึกว่าได้รับประโยชน์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้นผ่านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า มีความแตกต่างจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างภาคเรียนที่ 1 ซึ่งนักศึกษาได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงเดือนละประมาณ 2 ครั้ง และส่วนใหญ่จะเป็นการนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ส่วนในภาคเรียนที่ 2 มีความแตกต่างอย่างเห็นได้อย่างชัดเจน คือ ในภาคเรียนที่ 2 นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้น นักศึกษากล้าที่จะซักถาม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในส่วนของงานในหน้าที่ครู นักศึกษารู้สึกอบอุ่นใจมากขึ้น รู้สึกว่าครูพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด และติดตามสอบถามเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่าง

สม่ำเสมอ ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ลงมือทำงานต่างๆ ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้นโดยไม่ใช้ลักษณะการสั่งการ แต่เป็นการมอบหมายโดยที่ครูพี่เลี้ยงอาจจะลงมือทำด้วยหรือคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งผลดีต่อสัมพันธภาพระหว่างกัน นักศึกษากล้าที่จะพูดคุย และอยู่ร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการทำงานได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนการสอน ครูพี่เลี้ยงได้นิเทศนักศึกษาบ่อยมากยิ่งขึ้นและมีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา นักศึกษาได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ทั้งในส่วนที่เป็นคำอธิบาย คำแนะนำ การปฏิบัติให้ดูจริง และแบบบันทึกการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงบันทึกให้กับนักศึกษา เนื้อหาในการนิเทศมีทั้งในส่วนที่เป็นเรื่องของงานในหน้าที่ครู และการให้กำลังใจกับนักศึกษาของครูพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดีดังตัวอย่างการสะท้อนคิดของนักศึกษา ดังนี้

*“ทุกครั้งที่ได้พูดคุย ปรึกษาเรื่องงานฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงจะเปิดโอกาสให้คิด และแสดงความคิดเห็น ครูพี่เลี้ยงรับฟัง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมเสมอ”*

*นักศึกษา 1*

*“วิธีการนิเทศของครูพี่เลี้ยงไม่เหมือนกับเทอมที่ผ่านมา เทอมที่ 2 มีโอกาสได้พูดคุย ซักถาม และพบกับครูพี่เลี้ยงบ่อยครั้งมากขึ้น”*

*นักศึกษา 2*

*“บรรยากาศในการพูดคุย ปรึกษาเรื่องการฝึกสอนเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร รู้สึกกล้าที่จะซักถาม กล้าที่จะแลกเปลี่ยนกับครูพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้น”*

*นักศึกษา 3*

*“ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้คิด และสร้างสรรค์งาน เช่น การพานักเรียนไปประกวดงานศิลปหัตถกรรม เป็นประสบการณ์ที่ดีมาก ได้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง โดยมีครูพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ”*

*นักศึกษา 4*

*“ครูพี่เลี้ยงเป็นตัวอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู ทำหน้าที่พี่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี ช่วยเหลือ ใกล้ชิด ดูแล ให้คำปรึกษา”*

*นักศึกษา 5*

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

## ความมุ่งหมายของวิจัย

**ความมุ่งหมายทั่วไป**

เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**ความมุ่งหมายเฉพาะ**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการวิจัยคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากครูพี่เลี้ยงโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม และเก็บข้อมูลอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยโดยการสัมภาษณ์ ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้จะนำไปประกอบการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้รายละเอียดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงแล้วจึงนำรูปแบบนั้นมาพัฒนาเป็นคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของ ครูพี่เลี้ยงและสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง จากนั้นนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3** การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 34 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลากหลายสาขาวิชา โดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา/โรงเรียนขยายโอกาส 16 คน ได้แก่ โรงเรียนวัดม่วงหวาน (ส่วน กระบวนยุทธ์ประชาสรรค์) 8 คน โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) 8 คน และโรงเรียนระดับประถมศึกษา 18 คน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา 8 คน โรงเรียน นครหลวงพิบูลย์ประเสริฐวิทย์ 3 คน และโรงเรียนเทศบาลวัดแม่นางปลื้ม 7 คน โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One Group Pretest-posttest Design) แล้วศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการนิเทศความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธี การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง และวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบ และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผ่านร้อยละ 80

## สรุปผลการวิจัย

**ผลการวิจัยสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้**

**1. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีความสมบูรณ์ ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อในด้านมาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป ด้านมาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.85- 1.00 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการที่จะนำไปใช้จริง และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

**2. ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**2.1 สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า** สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 สมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดคือเปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ รองลงมาคืออำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ และกระตุ้น ส่งเสริม ให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตรตามลำดับ ส่วนสมรรถนะ

ด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ได้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ รองลงมาคือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร ตามลำดับ

**2.2 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** พบว่าครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์ประกอบของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือบทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคือการเรียนรู้ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงรับฟัง ยอมรับและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ ด้านการนำรูปแบบไปใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น ส่วนข้อมูลในเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง อีกทั้งมองเห็นความสำคัญของวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่จะสามารถช่วยพัฒนาทั้งตัวครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง มีความรู้ และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมากขึ้น สามารถใช้วิธีการนิเทศที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ใช้วิธีการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด อีกทั้งครูพี่เลี้ยงมีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง เป็นวิธีการส่งเสริม เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงใจ การยอมรับไว้ใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ สามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด และวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** พบว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูพี่เลี้ยงช่วยเพิ่มเติมความรู้และแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับงานในวิชาชีพครูเสมอ ๆ และการนิเทศโดยวิธีการ สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาสามารถไปประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อมูลในเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง และรู้สึกว่าได้รับประโยชน์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้นผ่านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า มีความแตกต่างจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างภาคเรียนที่ 1 ซึ่งนักศึกษาได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงเดือนละประมาณ 2 ครั้ง และส่วนใหญ่จะเป็นการนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ส่วนในภาคเรียนที่ 2 มีความแตกต่างอย่างเห็นได้อย่างชัดเจนคือ ในภาคเรียนที่ 2 นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้น นักศึกษากล้าที่จะซักถาม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในส่วนของงานในหน้าที่ครู นักศึกษารู้สึกอบอุ่นใจมากขึ้น รู้สึกว่าครูพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด และติดตามสอบถามเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ลงมือทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้นโดยไม่ใช้ลักษณะการสั่งการ แต่เป็นการมอบหมายโดยที่ครูพี่เลี้ยงอาจจะลงมือทำด้วยหรือคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งส่งผลดีต่อสัมพันธภาพระหว่างกัน นักศึกษากล้าที่จะพูดคุย และอยู่ร่วมกับครูพี่เลี้ยงในการทำงานได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนการสอน ครูพี่เลี้ยงได้นิเทศนักศึกษาบ่อยมากยิ่งขึ้นและมีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา นักศึกษาได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ทั้งในส่วนที่เป็นคำอธิบาย คำแนะนำการปฏิบัติให้ดูจริง และแบบบันทึกการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงบันทึกให้กับนักศึกษา เนื้อหาในการนิเทศมีทั้งในส่วนที่เป็นเรื่องของงานในหน้าที่ครู และการให้กำลังใจกับนักศึกษาของครูพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูต่อไปในอนาคต

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

**1. การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของรูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

และแนวทางการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ โดยมีผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าคุณภาพของร่างรูปแบบมีค่าความสอดคล้องรายข้อมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องมีค่าระหว่าง 0.85-1.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มีรูปแบบการดำเนินการที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการที่จะนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันของการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง ทั้งจากตัวครูพี่เลี้ยงเอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือ อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถกำหนดประเด็นปัญหาที่พบในการนิเทศ ความต้องการระบบการนิเทศ วิธีการนิเทศที่ดีที่ทำให้เกิดคุณภาพในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และมีความเหมาะสมกับบริบทของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบกับรูปแบบที่ได้รับการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยวิธีการพัฒนารูปแบบนี้สอดคล้องกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการนิเทศของ วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 339-340) ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการนิเทศในหลายๆ แง่มุม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ จากนั้นจึงทำการพัฒนารูปแบบการนิเทศ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ยุพิน ยืนยง (2553: 255) ซึ่งพัฒนารูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย โดยต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดประเด็นที่ต้องการนำมาแก้ไข สามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการและยังช่วยให้มั่นใจได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง รวมถึงงานวิจัยของมณีรัตนา โนนหัวรอ (2557: 143) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ พบว่ารูปแบบที่ดีจะเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นกระบวนการไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหาเพียงอย่างเดียว เป็นลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงาน การสร้างความเข้าใจ เตรียมรับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อีกทั้งรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการที่จะนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง และช่วยให้ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่ใช้รูปแบบฯ เกิดการพัฒนาในเรื่องการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงผ่านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยง ซึ่งจากความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงที่ว่า รูปแบบที่นำมาใช้ช่วยให้ครูพี่เลี้ยงสามารถนิเทศนักศึกษาได้อย่างมีทิศทางมากยิ่งขึ้น มีวิธีการนิเทศที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับครูบี่เลี้ยงคนอื่นๆ ในโรงเรียน และช่วยให้ระบบการนิเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้รับการพัฒนา

อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรันย์พล วิวรรธมงคล (2553: 302) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบและหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียนของนักศึกษาครู พบว่า รูปแบบที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การนำรูปแบบไปใช้เป็นไป ตามขั้นตอน ครูพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ อีกทั้งยังช่วยให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความพึงพอใจต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และเมื่อผ่านการทดลองใช้พบว่าช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการติดตามช่วยเหลือ (mentoring) นักศึกษาครูให้สามารถนำกรอบและหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครูได้ และมณีรัตนา โนนหัวรอ (2556:141-142) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลสูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ อีกทั้งครูยังมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นลักษณะของกระบวนการไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเพียงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว มีการเชื่อมโยงกับการทำงานในสถานการณ์จริง ทำให้ ครูได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

**2. ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

**2.1 สมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการจัดประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ ครูพี่เลี้ยงมีเอกสารคู่มือการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประกอบการดำเนินการนิเทศนักศึกษา อีกทั้งครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยังมีความเต็มใจในการเป็นกลุ่มทดลองให้กับผู้วิจัย และมีความสนใจในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ว่าจะเป็นวิธีการที่ช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูได้หรือไม่ และแตกต่างจากการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงเคยปฏิบัติมาอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549:14-16) ได้เสนอมโนทัศน์ของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นไปที่การทำให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมานำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้ชี้แนะ (Coach) กับผู้รับการชี้แนะ (Coachee) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีความรู้ในการปฏิบัติงาน (practical knowledge) สามารถ

นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และมีลักษณะสำคัญคือ เป็นบทบาทหนึ่งของพี่เลี้ยง (Mentor) ใช้ในการพัฒนาผู้รับการชี้แนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยเน้นไปที่การนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยวิธีการที่ใช้ได้แก่ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง เน้นเรื่องการใช้กระบวนการและวิธีการการให้คำปรึกษาช่วยให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Marry Ann.2009: 4) และมีเป้าหมายเพื่อเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ยุพิน ยืนยง (2553: 256) ที่ได้ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่าครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศสูงมากขึ้นเนื่องจากก่อนการทดลองใช้รูปแบบได้มีการให้ความรู้ตามความต้องการของครูผู้นิเทศ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การติดตามดูแล ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดทำให้ครูผู้นิเทศเกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะตรงตามที่ต้องการและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จอยซ์และเชาเวอร์ (Joyce and Shower.1988 Cited by Costa and Garmston 2002: 38) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีผสมผสาน ทั้งการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการช่วยเหลือแนะนำระหว่างการฝึก เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

สมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งที่ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553: 242) ซึ่งได้ศึกษาผลของการทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจากการประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์หลังการใช้รูปแบบพบว่ามีสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากกระบวนการตามขั้นตอนของรูปแบบประกอบด้วยการเตรียมความพร้อมของอาจารย์นิเทศก์ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็น อีกทั้งยังสอดคล้องกับกลิ๊กแมน (Glickman.2010: 296) และปาร์ค และจอยซ์ (Pask and Joy. 2007: 30-43) ที่ศึกษาพบว่าการเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนการนิเทศจะช่วยให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเงื่อนไขในการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) จะเกิดผลสูงสุดอยู่ที่ผู้เข้าร่วมมีความต้องการการเรียนรู้ ต้องการการพัฒนาตนเอง และตลอดการทดลองใช้รูปแบบในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ช่วงเดือนธันวาคม-มีนาคม ครูพี่เลี้ยงดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงเข้าใจ รับรู้ ตระหนักถึงบทบาทของตนเองใช้วิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงทั้งการเปิดรับข้อมูล ความต้องการการช่วยเหลือจากนักศึกษา ใช้การนิเทศโดยเน้นการเรียนรู้แบบ 2 ทาง โดยหลักฐานได้จากแบบบันทึกการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ทั้งการกระตุ้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ได้วางแผนการปฏิบัติงานได้ลงมือกระทำ โดยมีครูพี่เลี้ยงช่วยกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีใน การประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร

**2.2 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา** พบว่าครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงของการทดลองใช้รูปแบบ ครูพี่เลี้ยงมีความเข้าใจในกระบวนการใช้รูปแบบ ขั้นตอนการดำเนินการตามรูปแบบเป็นอย่างดี ประกอบกับผู้วิจัยได้ติดตามอย่างใกล้ชิด ครูพี่เลี้ยงมีการซักถามการแสดงความคิดเห็นตลอดการทดลองใช้รูปแบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้วิจัย อีกทั้งครูพี่เลี้ยงเป็นผู้กำหนดและดำเนินการการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้ลงมือฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และในขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศครูพี่เลี้ยงได้ประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้วยตนเอง ได้ทราบถึงพัฒนาการผลของการนิเทศจากการปฏิบัติจริง อีกทั้งสังเกตจากพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ตนเองนิเทศว่ามีพัฒนาการที่ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรันพลย์ วิวรรธมงคล (2553: 312) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงในการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่าครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากการนำรูปแบบไปใช้ ครูพี่เลี้ยงมีความเข้าใจในขั้นตอนของการพัฒนานักศึกษาและมองว่าเป็นงานในหน้าที่ที่ครูพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติต่อนักศึกษาครู ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงานแต่เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการติดตามช่วยเหลือนักศึกษาครูให้ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการนำรูปแบบไปใช้ยังมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการนิเทศนักศึกษาของครูพี่เลี้ยงดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงคนหนึ่งที่กล่าวไว้ว่า “การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยงควรมีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรู้รอบด้าน รวมทั้งมีประสบการณ์สูงมีความสามารถในการถ่ายทอดที่ดี ไม่ปิดบัง เป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน การนำรูปแบบมาใช้ช่วยให้ครูพี่เลี้ยงย้อนนึกถึงคุณสมบัติเหล่านี้มากยิ่งขึ้น” อีกทั้งยังสอดคล้องกับ โทมัสและสมิธ (Will Thomas and Alistair Smith. 2009: 19-21) ที่ได้เสนอหลักการของการ Coaching ไว้ว่าไม่ใช้วิธีการตัดสิน (Be non - judgemental) เป็นการสนับสนุน การเสริมแรงทางบวกแบบไม่มีเงื่อนไขให้กับ coachee การสร้างสายสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกัน (Build rapport and respect) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการ Coaching การสร้างสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาจากการฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ อีกทั้ง coach ยังสามารถเรียนรู้จาก coachee ได้อีกด้วย ความเต็มใจที่จะเรียนรู้เกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551: 152) ที่ได้พัฒนารูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบ ผู้เข้าร่วมการทดลองมีความพึงพอใจในระดับมาก รูปแบบสามารถดำเนินการตามกระบวนการในคู่มือรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม มีระบบการดำเนินงานที่เป็น

ขั้นตอนชัดเจน อีกทั้งผู้เข้าร่วมทดลองยังมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความถูกต้องในระดับมาก ช่วยพัฒนากระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

**2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** พบว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาที่ได้รับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง รับรู้ได้ถึงความเอาใจใส่ที่ครูพี่เลี้ยงมีให้ อีกทั้งครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานในวิชาชีพครู ช่วยกระตุ้น ตักเตือน แนะนำ ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องการจัดการเรียนรู้ และการดูแลผู้เรียน ตลอดจนงานในหน้าที่ครูอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุพิน ยืนยง (2553: 247-248) ที่ได้ประเมินผลการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำพีพีเอ็มอี พบว่าอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า รูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้อาจารย์นิเทศก์และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความเป็นกันเองมากขึ้น นิสิตมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้นหลังจากได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ที่ตนเองไว้เนื้อเชื่อใจ เกิดความรู้สึกที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งวชิรา เล่าเรียนดี (2552: 343) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นจากการทำงานร่วมกันของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาต่างก็มีความต้องการการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จากการร่วมคิดร่วมทำ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่แสดงความเป็นมิตร ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล โดยนักศึกษาเองมีความสนใจและต้องการรับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง รวมทั้งเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2550: 14-16) ที่ได้อธิบายกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่าการดำเนินการสอนงานเมื่อได้ลงมือสอนงานการสอนในชั้นเรียน จะได้พบมิติของการเรียนอีกแบบหนึ่ง โดยธรรมชาติของการสอนงานจะเน้นไปที่การปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงๆ โดยมีความเชื่อพื้นฐานของผู้สอนงาน คือ ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้คือการก้าวออกไปจากความมั่นคงปลอดภัย และการเรียนรู้เกิดมาจากการลงมือปฏิบัติซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในวิชาชีพครูต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากผลการวิจัย การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้ที่จะนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงไปใช้จะต้องศึกษากระบวนการนำรูปแบบไปใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะการเตรียมการ ที่เป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยง ระยะดำเนินการนิเทศ ที่เป็นการวางแผน การกำหนดประเด็นในการนิเทศ การเลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศ การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบผลที่เกิดจากการนิเทศ สมรรถนะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง และให้ความสำคัญกับแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงต้องมีระบบการติฐตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และสถาบันที่ผลิตครู ควรให้ความสำคัญกับครูพี่เลี้ยง กระบวนการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรร่วมมือกับทางโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อร่วมกันพัฒนารูปแบบการนิเทศของครูพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐาน มีแนวทางในการดำเนินการนิเทศนักศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้การผลิตบัณฑิตครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ควรมีการสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศนักศึกษาของครูพี่เลี้ยง มีการประสานงานที่ดี อาจารย์นิเทศของมหาวิทยาลัยกับครูพี่เลี้ยงควรร่วมมือกันในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้การผลิตบัณฑิตครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1.ควรมีการศึกษาและทดลองใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอด 1 ปีการศึกษาที่นักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยอาจเกิดข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้น

2.ควรมีการศึกษาวิจัยโดยเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในการนำไปใช้กับโรงเรียนที่ขนาดและบริบทที่แตกต่างกันไป เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้น และหาข้อสรุปรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละประเภท

3.ควรมีการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยแยกประเด็นในการนิเทศของครูพี่เลี้ยงให้ชัดเจน เช่น นิเทศในเรื่องการจัดการเรียนรู้ นิเทศในเรื่องการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา นิเทศเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553). **การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **ร่างยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ 2554-2555**. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2556. จาก http:www.ewt_news.php?nid.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2557**. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.

กรัณย์พล วิวรรธมงคล. (2553). **การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู**. วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2556). **การนิเทศภายในสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2557. จาก http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-8-t.pdf.

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนของครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

คณะครุศาสตร์. (2557). **คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 2 ตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี)**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คณะอนุกรรมการคุรุศึกษาแห่งชาติ. (2556). **ยุทธศาสตร์และมาตรการการปฏิรูประบบคุรุศึกษาของประเทศ**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.onec.go.th/onec_administrator /uploaded//KurusuksaPolicy.pdf

คุรุสภา. (2556). **มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ.** สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม. (2547). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). **การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. **(**หลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

----------. (2556). สรรพสาระการชี้แนะ. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2556; จาก http://HYPERLINK "http://www.scribd.com/doc"www.scribd.com/doc.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ K&P Book.

ชารี มณีศรี. (2542). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศิลปาบรรณาคาร.

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). **การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.** วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 7 วี.อินเตอร์ พริ้นท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). **ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอส.พริ้นติ้ง ไทย แฟคตอรี่.

เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า. (2556). **OBECEducational Supervisors ... กับ สกอ**. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2556, จาก https://www.sites.google.com/site/esdcwebsite/ prakas/ slidbrryaydrbeyclaksnnafa.

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2556). **คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 2 (Internship 1 and Internship 2)**. คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

----------. (2556). **รายงานสรุปผลการสัมมนาระหว่างฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ครั้งที่ 1.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2554). **คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รายวิชา 1004801 การปฏิบัติงานวิชาชีพ 1 (Practicum1)** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2556). **คู่มือการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ขั้นการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พรทิพย์ ไชยโสและคณะ. (2553). **โครงการวิจัยการพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.).

มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. ปริญญานิพนธ์ ปรด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮ้าส์.

ยุพิน ยืนยง. (2553). **การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

รักชนก โสภาพิศ. (2553). **การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว.** วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

วรรณทิพา รอดแรงค้าและภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. (2550,มกราคม-เมษายน). การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์. **วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์.** 29(1): 11-25.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ปรด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). **หลักการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พรศิวการพิมพ์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยรูปแบบ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 2(4) : 2-14.

วิภาดา ศรีจอมขวัญ. (2556). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ:ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ.** นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545). สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2556, จาก http://www.krisdika.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **UTQ online e-Training Course**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2556, จาก http://www.utqonline.com.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ.** คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2557, จาก http://www.ksp.or.th.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **กรอบและทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของประเทศ (พ.ศ.2555-2558) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล.** กรุงเทพฯ : เจริญผลกราฟฟิค.

สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ. (2550). **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานสุขภาพระดับกลาง รุ่นที่ 6/2550 ระหว่างวันที่ 24 สิงหาคม-3 กันยายน 2550 ณ โรงแรมเซ็นทรัล เพลส จังหวัดสมุทรสาคร**. ถ่ายเอกสาร.

สุธีรา ตังสวานิช. (2547). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเงินภาคธนาคารกับมหาวิทยาลัยของรัฐในการจัดการหลักสูตรการศึกษาทางไกลเพื่อพัฒนาพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ คด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

สุวิมล ติรกานนท์. (2547). **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรกานต์ จังหาร. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** 8(1):117-129.

สุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาของไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

แสงเดือน เจริญฉิม. (2556). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.research.rdi.ku.ac.th.

อรรณพ แสงแจ่ม. (2548). **ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อภิณห์พร สถิตภาคีกุล เมตตา นพประดิษฐ์และคณะ. (2550). **การวิจัยและพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการผลิตและการพัฒนาครูอย่างมีส่วนร่วม.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อุทุมพร จามรมาน (2541). มีนาคม โมเดล (Model). **วารสารวิชาการ**. 1(3):18.

เฮอมิเนียร์ ไอบราร่า. (2554). **การสอนงาน ปรึกษาและดูแล, แปลจาก Coaching and Mentoring โดย กมลวรรณ รามเดชะ**.พิมพ์ครั้งที่ 3 : กรุงเทพฯ. แอคทีฟ พริ้นท์ จำกัด.

Bardo, J.W., & Hartman.J.J. (1982). Urban sociology : A Systematic introduction. New York: F.F.Peacock.

Carol A. Mullen. (2012). **The Sage Handbook of Mentoring and Coaching in Education**. EBSCO Publishing : eBook Collection (EBSCO host).

Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. (2010). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach**. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon.

He, Y. (2010). Strength-based mentoring in pre-service teacher education: A literature review.**Mentoring & Tutoring : Partnership in Learning** 17(3), 263-275.

Longman. (2000). **ความหมายของรูปแบบ.** Online Assessed 26 July 2015. Available from http//www.trgl.obec.go.th/news-file 30346241849pdf.

Lori K. Bird. (2012). **Student Teacher Perceptions of the Impact of Mentoring on Student Teaching**. Educational Doctorate Degree in Educational Leadership, Minnesota State University, Mankato.

Pask; Roger & Joy, Barry. (2007). **Mentoring-Coaching : A Handbook for Education Professionals**. Open University Press McGraw-Hill Education. England : Berkshire.

Paul Watkins; & Shelley Watkins. (2009 ). **Predictors of Teacher Candidate Success in Developing a Capstone Project: The Teacher Work Sampling (TWS) Methodology**. Critical Questions in Education Volume 2:2. Retrieved June 19,2012, from http://www. education.missouristate.edu/assets/.

Roehrig, A., Bohn, C., Turner; J., & Pressley, M. (2007). Mentoring beginning primary teachers for exemplary teaching practices. **Teaching and Teacher Education**, *(24)*3, 684 702.

Rolfe, A. (2008). **Mentoring Working**. Accessed 2 July 2013 Available from: http://www.mentoring work.com/definitions-of-mentoring.html.

Sweeny, Barry. (2008). **Defining the Distinctions Between Mentoring&Coaching.** Accessed 13 July 2013 Available from :http://www.mentoring-association.org/ Memberonly/DefM&Coach.html.

Tammy L. Bresnahan. (2011). **Mentoring as an Educative Function : Professional Development Experiences that Influence Mentor Teacher'Beliefs.** Doctor of Philosophy, Florida Atlantic University.

Will Thomas & Alistair Smith. (2009). **Coaching Solution Resource book, Practical way to Improve Performance in Education.**

William Andrew Milledge. (2011). **New Teacher perceptions of a Structure, System-Wide Mentoring Program.** Facalty and Graduate School of Alabama State University, University of Education in Educational leadership.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
2. รายชื่อครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| 1. | ผศ.ดร.สกล วรเจริญศรี | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. | อ.ดร.เนติ เฉลยวาเรศ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. | อ.ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** |
|---|---|---|

**ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการควบคุม ดูแลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มากกว่า 5 ปี**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | ผ.ศ.เจษฎา บุญมาโฮม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 2. | อ.ดร.มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |

**ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้มีประสบการณทางด้านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งประสบการณ์การนิเทศ มีผลงานทางด้านการนิเทศแบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)**

| | | |
|---|---|---|
| 1. | ดร.สุมาลี สุธีกุล | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 |
| 2. | อ.ยืนยง ราชวงษ์ | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 |
| 3. | อ.ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

**ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทางด้านงานการวัดและประเมินผล เป็นผู้สอนทางด้านการวัดและประเมินผล**

| | | |
|---|---|---|
| 1. | อ.ดร.ธีรวัฒน์ สุขีสาร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา |
| 2. | ผศ.ดร.วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |

# รายชื่อครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

**รายชื่อครูพี่เลี้ยงโรงเรียนบางปะหัน**

1. เบญจวรรณ ดัดวงษ์ ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาวิทยาศาสตร์
2. กุลธิดา สิงห์สูง ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
3. จันทนา แสงสุกใส ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคณิตศาสตร์
4. ฉลอง บุญปกครอง ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาพลศึกษา
5. ปัถวี มีประเสริฐโชค ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาสังคมศึกษา
6. เดือนเพ็ญ บุญมี ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคณิตศาสตร์
7. อาภา เดียร์สิงห์ อาจารย์นิเทศก์สถานศึกษา

**รายชื่อครูพี่เลี้ยงโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี)**

1. อัจฉรา เฉลียวศิลป์ ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาวิทยาศาสตร์
2. สานนท์ สุขจรูญ ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาสังคมศึกษา
3. ไพรัช ทันกลาง ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาพลศึกษา
4. อรอุมา ขันธพาลี ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
5. จิราภรณ์ บูชา ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาคณิตศาสตร์
6. ผกามาศ สุยอย ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
7. ศิริพร ไพรวัน ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
8. วนิดา แสดงฤทธิ์ ครูพี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาพิเศษและการศึกษาปฐมวัย
9. ศจีพร ภาคเดช อาจารย์นิเทศก์สถานศึกษา

**รายชื่อครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี)**

| สาขาวิชา | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|---|
| วิทยาศาสตร์ | อัจฉรา เฉลียวศิลป์ | ชุติเดช พระลักษณ์ |
| สังคมศึกษา | สานนท์ สุขจรูญ | ฤทธิศักดิ์ กุลธราวิทย์ |
| พลศึกษา | ไพรัช ทันกลาง | สุพรรษา มีโถ |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | อรอุมา ขันธพาลี | กฤติยาภรณ์ ปานปลอด |
| คณิตศาสตร์ | จิราภรณ์ บูชา | สุรีรัตน์ ทองอินทร์ |
| การศึกษาปฐมวัย | ผกามาศ สุรอย | จุฬาลักษณ์ พินภาค |
| การศึกษาพิเศษและการศึกษาปฐมวัย | ศิรพร ไพรวัน | กัญทิยา คงเผ่าพงษ์ |
| การศึกษาพิเศษและการศึกษาปฐมวัย | วันดี ถีระแก้ว | กิติคุณ อ่อนนวล |

**โรงเรียนวัดม่วงหวาน (ส่วน กระบวนยุทธ์ประชาสรรค์)**

| สาขาวิชา | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|---|
| วิทยาศาสตร์ | เบญจมาศ มาลัย | ณัฐธิดา มากเลาะห์เลย์ |
| พลศึกษา | อิสระ พานิชชอบ | ชมพูนุช รักหอม |
| สังคมศึกษา | ประสงค์ ภู่ภักดี | ปรัชญา ประยูร |
| สังคมศึกษา | ละออง ขันธศุข | สุรเชษฐ์ กองจินดา |
| การศึกษาปฐมวัย | มาลี พรเจริญ | อริสา มหาบุษ |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | ประยุทธ์ พึ่งวงษ์ | อรระวี ฮานาฟี |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | ปราณี โชติศรี | เอกพล เรืองสุคนธ์ |
| การศึกษาปฐมวัย | มาลี พรเจริญ | พรสุดา คำพราว |

**โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา**

| สาขาวิชา | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|---|
| คณิตศาสตร์ | ธีระวัฒน์ สุขขีสาร | มุฑิตา เที่ยงธรรม |
| วิทยาศาสตร์ | ขวัญชีวา ศิริโชติ | ชัญญานุช เหลืองอรุณรักษ์ |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | ดาราวรรณ ทิมทอง | อรอุมา อินแตน |
| การศึกษาปฐมวัย | ปรานี อินทผล | จันจิรา ปรีชา |
| การศึกษาปฐมวัย | ปิยะรัฐ จำเนียรพันธุ์ | สุพัตรา ใจไธสง |
| พลศึกษา | สุรศักดิ์ หากะวี | ศุภชัย กาลวันตวานิช |
| สังคมศึกษา | อัจฉรีย์ คงเจริญเขตต์ | จุฑามาศ พฤฒากรณ์ |
| สังคมศึกษา | วรรณี สงวนทรัพย์ | มาเรียม สุภาพญาติ |

**โรงเรียนเทศบาลวัดแม่นางปลื้ม**

| สาขาวิชา | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|---|
| คณิตศาสตร์ | ปุณยนุช เนตรพินทุ | กมลพร คอกขุนทด |
| วิทยาศาสตร์ | ฐิติพร สิทธิโชคธรรม | วัลลภา เบี้ยจั่น |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | นพคุณ นาคทอง | จุไรรัตน์ คงเม่น |
| คอมพิวเตอร์ศึกษา | ศุภชัย ยุวเรืองศรี | ธนัช ฉ่ำเฉลิม |
| การศึกษาปฐมวัย | ปาริชาติ นิลคำแหง | นนธิชา มีแสงนิล |
| สังคมศึกษา | ไพจิตรา อุ้มบุญ | เจนณรงค์ กลิ่นรอด |
| สังคมศึกษา | เกสร ภาคานาม | ผกามาศ เพชรรัตน์ |

**โรงเรียนนครหลวงพิบูลย์ประเสริฐวิทย์**

| สาขาวิชา | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|---|
| คณิตศาสตร์ | วิมล นาคเปี่ยม | หทัยชนก หมั่นมาก |
| สังคมศึกษา | พัฒนา น้อยไพโรจน์ | รัตนาภรณ์ ยิ้มแย้ม |
| สังคมศึกษา | จุฬาลักษณ์ น้อยไพโรจน์ | กฤษณา ดวงจินดา |

# ภาคผนวก ข

**1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย**

**ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

**2. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษา**

**ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1**

**ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศ**

**นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน**

| ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม | ประสบการณ์การเป็นครูพี่เลี้ยง (ปี) |
|---|---|
| 1. …… | …….. |
| 2. …… | …….. |
| 3. …… | …….. |
| 4. …… | …….. |
| 5. …… | …….. |
| 6. …… | …….. |
| 7. …… | …….. |
| 8. …… | …….. |
| 9. …… | …….. |
| 10. …… | …….. |

**ส่วนที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม**

ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้นำการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยกล่าวแนะนำตัว อธิบายความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม และขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อให้การรวบรวมข้อมูลครบถ้วน

**ประเด็นในการสนทนากลุ่ม**

**1. ด้านข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบัน**

**1.1** ในฐานะที่ท่านเป็นครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ท่านได้ทำหน้าที่นี้อย่างไรบ้าง

**1.2** แนวคิดใดที่ท่านนำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสามารถทำ ให้นักศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.3** ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงอย่างไร และท่านดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้นด้วยวิธีใด

**2. ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

1.1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างไร (ถ้ามี ท่านคิดว่าวิธีการนิเทศโดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีประโยชน์ต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างไร)

1.2 ท่านคิดว่าครูพี่เลี้ยงควรได้รับการอบรม พัฒนาในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างไร โดยวิธีการใด

**ปิดการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นได้จากการสนทนาแต่ละประเด็น ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของประเด็นที่สรุป และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาให้ข้อคิดเพิ่มเติม กล่าวขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ**

**แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศ**
**นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**
**คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง**

**(สำหรับอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย)**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง ท่านในฐานะที่เป็นอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย มีโอกาสทำหน้าที่การนิเทศนักศึกษาร่วมกับครูพี่เลี้ยง จึงเป็นบุคคลที่จะสามารถให้ข้อมูลในเรื่องการนิเทศนักศึกษาของครูพี่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้การผลิตบัณฑิตครูมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

**ผู้ให้สัมภาษณ์**.....

**ผู้สัมภาษณ์**.....

**สัมภาษณ์วันที่**.....

**สถานที่**.....

1. ท่านคิดว่าบทบาทของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบและการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2**

**การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**แบบประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

| ประเด็นในการประเมิน | ด้านความเป็นประโยชน์ | | | ด้านความเป็นไปได้ | | | ด้านความเหมาะสม | | | ด้านความถูกต้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | |
| **วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** | | | | | | | | | | | | | |
| **หลักการของรูปแบบ** | | | | | | | | | | | | | |
| **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) | | | | | | | | | | | | | |
| หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (coaching) ความหมายของการสอนงาน กระบวนการสอนงาน | | | | | | | | | | | | | |
| หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | | | | |
| **เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ** | | | | | | | | | | | | | |
| **กระบวนการของรูปแบบ 1. ระยะการเตรียมการ การชี้แจง สร้างความเข้าใจ** | | | | | | | | | | | | | |

**แบบประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศ โดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

| ประเด็นในการประเมิน | ด้านความเป็นประโยชน์ | | | ด้านความเป็นไปได้ | | | ด้านความเหมาะสม | | | ด้านความถูกต้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | -1 | 0 | +1 | |
| **กระบวนการของรูปแบบ (ต่อ)** **2. ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Pre-coaching and Mentoring) | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Post- Coaching and Mentoring) | | | | | | | | | | | | | |
| **3. ระยะการติดตามประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** | | | | | | | | | | | | | |
| **แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง** | | | | | | | | | | | | | |
| **แนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** | | | | | | | | | | | | | |

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 3**

**การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง)**

**คำชี้แจง** เครื่องมือนี้ใช้ประเมินความสามารถในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง ซึ่งตัวเลข แต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทุกครั้ง หรือ□ุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนใหญ่ หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนน้อย หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นน้อยมาก หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | เข้าใจบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงเปิดรับข้อมูล ความต้องการการช่วยเหลือจากนักศึกษา | | | | | |
| 3 | ช่วยให้นักศึกษาได้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | | |
| 4 | ใช้การนิเทศโดยเน้นการเรียนรู้แบบ 2 ทาง | | | | | |

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง)**

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาได้ตัดสินใจ ได้วางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 8 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ | | | | | |
| 9 | กระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10 | เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | |
| 11 | รับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา | | | | | |
| 12 | ไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ตัดสินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา | | | | | |
| 13 | ท้าทายนักศึกษาในการตั้งเป้าหมาย และดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | | | | | |
| 14 | มีทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นได้ดี | | | | | |
| 14 | ให้ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้กับนักศึกษา | | | | | |
| 16 | มีปฏิสัมพันธ์สองทาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษา | | | | | |
| 17 | อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ | | | | | |

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**ด้านความรู้ความเข้าใจ**

**คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาประโยคต่อไปนี้ถ้าประโยคใดถูกให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ถ้าประโยคใดผิดให้ใส่เครื่องหมาย X**

**กระบวนการนิเทศ**

..... 1. การนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ

..... 2. การนิเทศคือการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

..... 3. การนิเทศเปรียบได้กับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

..... 4. จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 5. กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

..... 6. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีกระบวนการที่สำคัญคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษา

..... 7. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือการสั่งสอน การติดตาม การประเมินผลงาน

..... 8. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

..... 9. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับนักศึกษา เพื่อช่วยค้นหาศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

..... 10. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทในการช่วยเหลือนักศึกษา จนกระทั่งนักศึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้

..... 11. จากแนวคิดในเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การสร้างความสัมพันธ์และไว้วางใจ (Trust and Rapport) มีส่วนช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จมากขึ้น

..... 12. อุปสรรคสำคัญของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือ การเปรียบเทียบ

..... 13. ผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไม่ควรแสดงความหงุดหงิดหรือตัดประเด็นโดยไม่มีเหตุผล

..... 14. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าช่วยพัฒนาวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

..... 15. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วยให้กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

..... 16. การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

..... 17. ครูพี่เลี้ยงควรมีความรู้ความสามารถในระดับสูงจึงจะสามารถใช้วิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงได้

..... 18. การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาเป็นขั้นตอนสำคัญในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

..... 19. สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง คือ การชี้แนะให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง

..... 20. การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามาให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า

..... 21. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือเรื่องๆ เดียวกัน

..... 22. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกัน แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้

**บทบาทการเป็นผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง**

..... 23 แสดงความสนใจในงานของนักศึกษา

..... 24 ให้อิสระกับนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 25. การให้การสนับสนุนนักศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพ

..... 26. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษาเสมอๆ

..... 27. ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 28. วิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างตรงไปตรงมา

..... 29. สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาว่าสามารถฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จได้

..... 30. ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้สร้างโอกาสให้กับนักศึกษา

..... 31. ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับนักศึกษา

..... 32. ครูพี่เลี้ยงคือผู้สั่งการ

..... 33. ให้การเสริมแรงแก่นักศึกษาเสมอๆ

..... 34. ครูพี่เลี้ยงต้องติดตามนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและเคร่งครัด

..... 35. ครูพี่เลี้ยงคือเพื่อนร่วมงาน

..... 36. ครูพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นที่ปรึกษาได้

..... 37. ครูพี่เลี้ยงเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักศึกษาได้

..... 38. ครูพี่เลี้ยงต้องยึดมั่นในกฎระเบียบ

..... 39. ครูพี่เลี้ยงควรมีความยืดหยุ่น

..... 40. ครูพี่เลี้ยงคือผู้ตัดสิน

**เฉลยแบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้านความรู้ความเข้าใจ**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | ถูก | 21 | ผิด |
| 2 | ผิด | 22 | ถูก |
| 3 | ถูก | 23 | ถูก |
| 4 | ถูก | 24 | ถูก |
| 5 | ถูก | 25 | ถูก |
| 6 | ถูก | 26 | ถูก |
| 7 | ผิด | 27 | ถูก |
| 8 | ถูก | 28 | ผิด |
| 9 | ถูก | 29 | ถูก |
| 10 | ถูก | 30 | ถูก |
| 11 | ถูก | 31 | ถูก |
| 12 | ถูก | 32 | ผิด |
| 13 | ถูก | 33 | ถูก |
| 14 | ถูก | 34 | ถูก |
| 15 | ถูก | 35 | ถูก |
| 16 | ถูก | 36 | ถูก |
| 17 | ผิด | 37 | ถูก |
| 18 | ถูก | 38 | ถูก |
| 19 | ถูก | 39 | ถูก |
| 20 | ถูก | 40 | ผิด |

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง)**

**คำชี้แจง** เครื่องมือนี้ใช้ประเมินความสามารถในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง ซึ่งตัวเลข แต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทุกครั้ง หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนใหญ่ หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนน้อย หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นน้อยมาก หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง)**

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | แสดงบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงเปิดรับข้อมูล ความต้องการการช่วยเหลือจากนักศึกษา | | | | | |
| 3 | ช่วยให้นักศึกษาได้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | | |
| 4 | ใช้การนิเทศโดยเน้นการเรียนรู้แบบ 2 ทาง | | | | | |
| 5 | ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาได้ตัดสินใจ ได้วางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน | | | | | |

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง)**

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ | | | | | |
| 9 | กระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10 | เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | |
| 11 | รับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา | | | | | |
| 12 | ไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ตัดสินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา | | | | | |
| 13 | ท้าทายนักศึกษาในการตั้งเป้าหมาย และดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | | | | | |
| 14 | มีทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นได้ดี | | | | | |
| 14 | ให้ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้กับนักศึกษา | | | | | |
| 16 | มีปฏิสัมพันธ์สองทาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษา | | | | | |
| 17 | อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ | | | | | |

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการประเมินความพึงพอใจของท่านที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่าน
3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

   ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

   ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
3. ปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชา.....
4. ประสบการณ์ด้านการสอน..... ปี

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

| | | |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับน้อยที่สุด |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | **ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ** | | | | | |
| 1 | การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการพัฒนาระบบการนิเทศให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 2 | การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีรูปแบบการนิเทศที่มีคุณภาพ ถูกต้อง เหมาะสม สามารถดูแลนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3 | วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง คือ เพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | | | | | |
| 4 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงสามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เป็นอย่างดี | | | | | |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | หลักการของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาระบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำให้กระบวนการผลิตครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 6 | เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ยึดตามรายละเอียดของการฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษาตามที่สถาบันกำหนดมา | | | | | |
| 7 | กระบวนการของรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ควรประกอบไปด้วย | | | | | |
| | 7.1 ระยะการเตรียมการ คือ การชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง | | | | | |
| | 7.2 ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วย ขั้นก่อนการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยง ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | | | | | |
| | 7.3 ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง เป็นการติดตาม ประเมินผลการนิเทศทั้งในระหว่างการนิเทศและหลังการนิเทศ เพื่อติดตามประเมินพัฒนาการ | | | | | |
| 8 | บทบาทของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การติดตาม ดูแล ช่วยเหลือนักศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพครู | | | | | |
| 9 | บทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การเรียนรู้ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยง รับฟังยอมรับและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ | | | | | |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | การนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู | | | | | |
| | **ด้านผลของการนำรูปแบบไปใช้** | | | | | |
| 11 | ครูพี่เลี้ยงมีการเตรียมการในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศ | | | | | |
| 12 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ต้องเน้นเรื่องการเสริมพลังอำนาจ การติดตามดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด และให้โอกาสนักศึกษาในการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 13 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงควรเน้นในเรื่องการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง | | | | | |
| 14 | การนิเทศนักศึกษาโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการทำงานของครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาในลักษณะของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 15 | การร่วมมือกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วยให้การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 16 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น | | | | | |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ช่วยให้กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 18 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น | | | | | |
| 19 | รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพี่เลี้ยงมีทักษะในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 20 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น | | | | | |

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปารณีย์ ขาวเจริญ

ผู้วิจัย

**แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**
**ที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการประเมินความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง
2. คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่าน
3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. สาขาวิชา.....
3. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียน.....

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| | | |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความรู้สึกชอบและพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับน้อยที่สุด |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | **ด้านวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | | | | | |
| 1 | ครูพี่เลี้ยงให้ความสนใจ ให้ความสำคัญกับงานของนักศึกษา | | | | | |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา | | | | | |
| 3 | ครูพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา | | | | | |
| 4 | ครูพี่เลี้ยงให้กำลังใจกับนักศึกษาอยู่เสมอๆ | | | | | |
| 5 | ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับงานในวิชาชีพครู | | | | | |
| 6 | ครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำที่มีประโยชน์กับนักศึกษา | | | | | |
| 7 | ครูพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 8 | ครูพี่เลี้ยงมีเวลาในการดูแลนักศึกษาอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 9 | ครูพี่เลี้ยงให้ความเป็นกันเอง | | | | | |
| 10 | บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันเป็นไปแบบเป็นกัลยาณมิตร | | | | | |
| 11 | ครูพี่เลี้ยงชี้แนะสอนงานให้นักศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | | | | | |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง | | | | | |
| 13 | ครูพี่เลี้ยงมีการสื่อสารและสื่อความหมายที่ชัดเจน | | | | | |
| 14 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 15 | การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาสามารถไปประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจมากยิ่งขึ้น | | | | | |

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปารณีย์ ขาวเจริญ

ผู้วิจัย

**ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยผู้วิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สรุปข้อมูลได้ดังนี้**

**1. ผลการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** จำนวน 2 ครั้ง เป็นครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) จำนวน 9 คน และจากโรงเรียนบางปะหัน จำนวน 7 คน ตามประเด็นในการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

**1.1 ด้านข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ให้ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ ครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะทำการประชุม รับทราบการทำหน้าที่จากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ได้คือ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องการจัดการเรียนการสอน เริ่มจากการแนะนำให้ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน แนะนำ ดูแลเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาเอกของนักศึกษา การผลิตสื่อ การตรวจสอบความถูกต้องของการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการแนะนำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูค้นหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เทคนิควิธีการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เรื่องอื่นๆ ที่ครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่นิเทศนักศึกษารองลงมาคือ การทำหน้าที่ครูในภาพรวมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน งานพัสดุ งานครูประจำชั้น เอกสารในชั้นเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นครูที่ดี การติดตามงานต่างๆ ของนักศึกษาที่ได้รับมอบหมายจากสถาบัน การรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองของนักเรียน

**1.2 แนวคิดที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้ในกา นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสามารถทำให้นักศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

ครูพี่เลี้ยงจะทำการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ศาสตร์ ธรรมชาติของแต่ละรายวิชา ให้นักศึกษาได้ทำความเข้าใจธรรมชาติของวิชา ธรรมชาติของผู้เรียน เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน พยายามหาสิ่งใหม่ๆ มาสอน ให้นึกถึงว่าผู้เรียนก็เหมือนกับลูกค้า จึงควรต้องหาสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดมาจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน สนใจกับปฏิกิริยาตอบสนองของนักเรียนหลังจากจัดการเรียนการสอนไปแล้ว การสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น ให้นักเรียนเกิดความ

เชื่อถือในตัวของครู การค้นหาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การควบคุมชั้นเรียน

**1.3 ปัญหา อุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง**

ปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง สรุปได้คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่นักศึกษายังไม่สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ไม่เข้าใจการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้ส่งผลถึงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะปัญหาในการทำแผนการจัดการเรียนรู้ นักศึกษายังไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย แผนการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นปัจจุบัน แผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยละเอียด เขียนเป็นภาพกว้างๆ เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องการควบคุมชั้นเรียนของนักศึกษาซึ่งยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งการที่ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ จะส่งผลโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติตนของนักศึกษากับนักเรียน ยังมีนักศึกษาบางส่วนที่ยังวางตัวไม่ค่อยเหมาะสม อาจให้ความสนิทสนมกับนักเรียนมากจนเกินไป หรือไม่ก็เข้มงวด ใช้การดุ การตำหนิมากเกินไป ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะไม่ค่อยส่งผลดีต่อการทำหน้าที่ครูเท่าที่ควร และยังพบปัญหาในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ไม่ค่อยได้ใกล้ชิดกัน สถานที่พัก ห้องทำงานอยู่ห่างไกลกัน ทำให้ไม่ค่อยได้พบปะกันมากเท่าที่ต้องการ บางครั้งครูพี่เลี้ยงต้องการซักถาม ติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษากับนักศึกษา ซึ่งก็ยังไม่ค่อยสะดวก โดยครูพี่เลี้ยงจะใช้วิธีการแก้ปัญหา คือ พยายามนัดพบกับนักศึกษาบ่อยครั้งมากขึ้น มีการติดตามงาน การกำหนดระยะเวลาในการส่งงานที่นักศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งก็ยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

**1.4 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

ครูพี่เลี้ยงมีความคิดว่าการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีที่มีประโยชน์มากสำหรับนำมานิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และควรเป็นวิธีการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงนำไปใช้มากที่สุด การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสอดคล้องกับลักษณะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา เพราะครูพี่เลี้ยงจะดูแลนักศึกษาทั้งเรื่องงานในหน้าที่ เรื่องบุคลิกภาพ เรื่องการปฏิบัติตน ครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่สอนงานให้กับนักศึกษาในทุกๆ เรื่อง ให้ความใกล้ชิด ได้ชี้แนะ ได้สอนงานให้ตรงตามศักยภาพของนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสาธิตการจัดการเรียนการสอน ครูพี่เลี้ยงต้องเป็นแบบอย่าง คอยประคับประคองนักศึกษาที่ตนเองดูแล ให้ความสนใจ เป็นแบบพี่สอนน้อง โดยครูพี่เลี้ยงที่ร่วมสนทนากลุ่มได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า เป็นวิธีการที่ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจในภาพกว้างๆ แต่ยังไม่ได้ทำความเข้าใจรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากนัก

**1.5 ครูพี่เลี้ยงมีความต้องการการได้รับการอบรม พัฒนาในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

ครูพี่เลี้ยงมีความต้องการพัฒนาในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเป็นการให้ความรู้ ซึ่งช่วยให้ครูพี่เลี้ยงได้ทำความเข้าใจ ได้นำความรู้ไปฝึกปฏิบัติการนิเทศนักศึกษา โดยเป็นการพัฒนาแบบการสื่อสาร 2 ทาง ครูพี่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อการเรียนรู้การนิเทศได้อย่างสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้นิเทศนักศึกษาได้จริงมีตัวอย่างในเรื่องการนิเทศที่ถูกต้อง ได้ศึกษาเทคนิคการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อีกทั้งยังต้องการเครื่องมือในการนิเทศที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากผลการสนทนากลุ่มครูพี่เลี้ยงได้ข้อค้นพบ และข้อสรุปที่จะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงได้คือ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีหน้าที่หลักๆ คือการดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในเรื่องการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู โดยครูพี่เลี้ยงมีแนวคิดในการนิเทศนักศึกษา โดยเน้นที่ศาสตร์และธรรมชาติในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยการลงมือปฏิบัติจริง การค้นหาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยปัญหาและอุปสรรคที่ครูพี่เลี้ยงพบในการนิเทศคือ นักศึกษายังไม่สามารถทำความเข้าใจกับหลักสูตร ตลอดจนไม่มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ประสบความสำเร็จในการควบคุมชั้นเรียน ตลอดจนสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษายังไม่ค่อยได้ใกล้ชิดกันเท่าที่ควร อาจเป็นปัญหาเรื่องการติดตาม การดูแลนักศึกษาได้ ซึ่งครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นต่อวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งถ้านำมาใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเห็นน่าจะเป็นวิธีการที่มีประโยชน์ต่อการนิเทศ และควรเป็นวิธีการที่ครูพี่เลี้ยงนำมาใช้มากที่สุด เนื่องจากน่าจะสอดคล้องกับบทบาทของการเป็นผู้นิเทศของครูพี่เลี้ยง อีกทั้งครูพี่เลี้ยงได้เสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นการพัฒนาแบบการสื่อสาร 2 ทาง ให้ครูพี่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติจริง และสามารถนำมาพัฒนากระบวนการนิเทศนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**2. ผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย**

ผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของครูพี่เลี้ยง ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยจำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

**2.1 บทบาทของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

ครูพี่เลี้ยงควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การทำสื่อ และการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ในการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามที่ทางสถานศึกษาและคณะครุศาสตร์กำหนด ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละคน ให้ความสนใจ ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปี ทั้งเรื่องทางด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพความเป็นครูและด้านคุณลักษณะอันเหมาะสมกับความเป็นครู อีกทั้งครูพี่เลี้ยงยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา และมีบทบาทในการติดตาม ควบคุม ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

**2.2. สภาพปัญหาของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** คือ

- ด้านการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง พบว่าครูพี่เลี้ยงมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่โรงเรียนมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะดูและนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ครูพี่เลี้ยงที่จบไม่ตรงกับวิชาเอกหรือสาขาวิชาของนักศึกษาที่ต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศ ให้คำแนะนำที่ลุ่มลึกสำหรับเนื้อหาบางอย่างที่มีความเฉพาะทาง
- ด้านการนิเทศ ครูพี่เลี้ยงขาดความมั่นใจในลักษณะการนิเทศของตนเอง อีกทั้งยังมีความกังวลเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ของทางคณะครุศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างอิสระ ปัญหาสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ช่องว่างระหว่างวัย หรือบุคลิกภาพบางอย่างที่ไม่สามารถประสานงานกันได้ ทำให้เกิดความอึดอัดในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง
- ด้านสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนแต่ละแห่งมีการควบคุมด้านคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงที่เป็นระบบเดียวกัน แต่ยังไม่ได้มีระบบการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงแต่ละคน ที่จะออกแบบการนิเทศของตนเอง

**2.3 กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้** คือ

- พัฒนาทางด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูพี่เลี้ยงมีประสบการณ์ จึงน่าจะเป็นต้นแบบให้กับนักศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี
- กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้รู้จักตนเอง และพัฒนาตนเองในการเข้าสู่วิชาชีพครู
- นักศึกษาได้เรียนรู้งานในหน้าที่ครูทั้งหมด นอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอน

- นักศึกษาได้ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

- กระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีขึ้น ระหว่างบทบาทของการเป็นนักศึกษากับความเป็นครู และช่วยให้เกิดบุคลิกภาพของความเป็นครูที่เหมาะสมได้

**2.4 การพัฒนากระบวนการนิเทศ ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบและวิธีการดำเนินการ** คือ

ครูพี่เลี้ยงควรได้รับการพัฒนาทักษะการนิเทศ โดยเฉพาะทักษะการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ที่มีความทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทักษะและเทคนิคการนิเทศแบบใหม่ๆ และมีลักษณะที่เหมาะสมกับการนำมานิเทศนักศึกษาซึ่งเป็นครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ทางคณะครุศาสตร์ควรมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากระบวนการและทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในเรื่องการนิเทศของแต่ละโรงเรียน ของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรรับฟังปัญหาของครูพี่เลี้ยงในการนิเทศนักศึกษา และร่วมมือกันระหว่างคณะครุศาสตร์ และโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อติดตามการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ได้ข้อค้นพบ และข้อสรุปที่จะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงได้ คือ ปัญหาสำคัญในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยงที่สำคัญๆ คือ ครูพี่เลี้ยงยังขาดความมั่นใจในลักษณะการนิเทศของตนเอง เนื่องจากทางคณะครุศาสตร์ มอบแนวทางการนิเทศมาแบบกว้างๆ ครูพี่เลี้ยงแต่ละคนจะมาออกแบบวิธีการนิเทศเอง และปัญหาในเรื่องช่องว่างระหว่างวัย หรือบุคลิกภาพบางอย่างที่ไม่สามารถประสานงานกันได้ ทำให้เกิดความอึดอัดในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาไม่ค่อยมีโอกาสใกล้ชิดกัน ทำให้ครูพี่เลี้ยงไม่สามารถติดตาม ซักถาม ให้คำปรึกษากับนักศึกษาได้อย่างสะดวกมากนักการพัฒนาในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง สรุปได้ว่า ครูพี่เลี้ยงควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการนิเทศนักศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศที่มีลักษณะที่เหมาะสมกับการนำมานิเทศนักศึกษาซึ่งเป็นครูใหม่ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ อีกทั้งควรมีการพัฒนาระบบการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแต่ละคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยลักษณะการพัฒนาอาจทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติการนิเทศในสถานการณ์จริง ช่วยให้ครูพี่เลี้ยงได้ทำความเข้าใจ ได้ฝึกปฏิบัติการนิเทศนักศึกษา ได้เรียนรู้การนิเทศได้อย่างสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการนิเทศได้จริง

# ภาคผนวก ค
## การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง ด้านความรู้ความเข้าใจ

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.27 | 21 | 0.20 |
| 2 | 0.33 | 22 | 0.40 |
| 3 | 0.27 | 23 | 0.27 |
| 4 | 0.40 | 24 | 0.73 |
| 5 | 0.27 | 25 | 0.40 |
| 6 | 0.73 | 26 | 0.20 |
| 7 | 0.40 | 27 | 0.73 |
| 8 | 0.27 | 28 | 0.73 |
| 9 | 0.33 | 29 | 0.73 |
| 10 | 0.40 | 30 | 0.73 |
| 11 | 0.33 | 31 | 0.27 |
| 12 | 0.27 | 32 | 0.40 |
| 13 | 0.73 | 33 | 0.73 |
| 14 | 0.40 | 34 | 0.27 |
| 15 | 0.73 | 35 | 0.27 |
| 16 | 0.47 | 36 | 0.73 |
| 17 | 0.40 | 37 | 0.73 |
| 18 | 0.40 | 38 | 0.20 |
| 19 | 0.40 | 39 | 0.40 |
| 20 | 0.73 | 40 | 0.27 |

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation)
ของแบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) | ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) |
|---|---|---|---|
| 1 | .772 | 11 | .792 |
| 2 | .798 | 12 | .791 |
| 3 | .786 | 13 | .803 |
| 4 | .797 | 14 | .779 |
| 5 | .787 | 15 | .785 |
| 6 | .815 | 16 | .800 |
| 7 | .791 | 17 | .787 |
| 8 | .813 | | |
| 9 | .780 | | |
| 10 | .782 | | |

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .802

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

| ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) | ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) |
|---|---|---|---|
| 1 | .483 | 11 | .319 |
| 2 | .469 | 12 | .449 |
| 3 | .398 | 13 | .573 |
| 4 | .409 | 14 | .337 |
| 5 | .565 | 15 | .400 |
| 6 | .386 | 16 | .774 |
| 7.1 | .309 | 17 | .774 |
| 7.2 | .648 | 18 | .474 |
| 7.3 | .412 | 19 | 447 |
| 8 | .450 | 20 | .501 |
| 9 | .711 | | |
| 10 | .511 | | |

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .834

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

| ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) | ข้อที่ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) |
|---|---|---|---|
| 1 | .410 | 11 | .454 |
| 2 | .494 | 12 | .520 |
| 3 | .397 | 13 | .515 |
| 4 | .427 | 14 | .535 |
| 5 | .614 | 15 | .411 |
| 6 | .382 | 16 | .578 |
| 7 | .536 | 17 | .410 |
| 8 | .495 | 18 | .452 |
| 9 | .396 | 19 | .584 |
| 10 | .416 | 20 | .721 |

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .825

คะแนนสมรรถนะการนิเทศด้านความรู้ความเข้าใจของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

| ครูพี่เลี้ยง | คะแนน (ก่อน) | คะแนน (หลัง) |
|---|---|---|
| 1 | 31 | 38 |
| 2 | 27 | 37 |
| 3 | 29 | 38 |
| 4 | 30 | 35 |
| 5 | 31 | 39 |
| 6 | 30 | 36 |
| 7 | 27 | 37 |
| 8 | 29 | 36 |
| 9 | 30 | 38 |
| 10 | 28 | 34 |
| 11 | 32 | 37 |
| 12 | 25 | 34 |
| 13 | 26 | 35 |
| 14 | 29 | 36 |
| 15 | 31 | 37 |
| 16 | 29 | 38 |
| 17 | 26 | 35 |
| 18 | 29 | 35 |
| 19 | 26 | 36 |
| 20 | 27 | 34 |
| 21 | 29 | 37 |
| 22 | 26 | 37 |
| 23 | 29 | 38 |
| 24 | 25 | 34 |
| 25 | 26 | 36 |
| 26 | 32 | 39 |

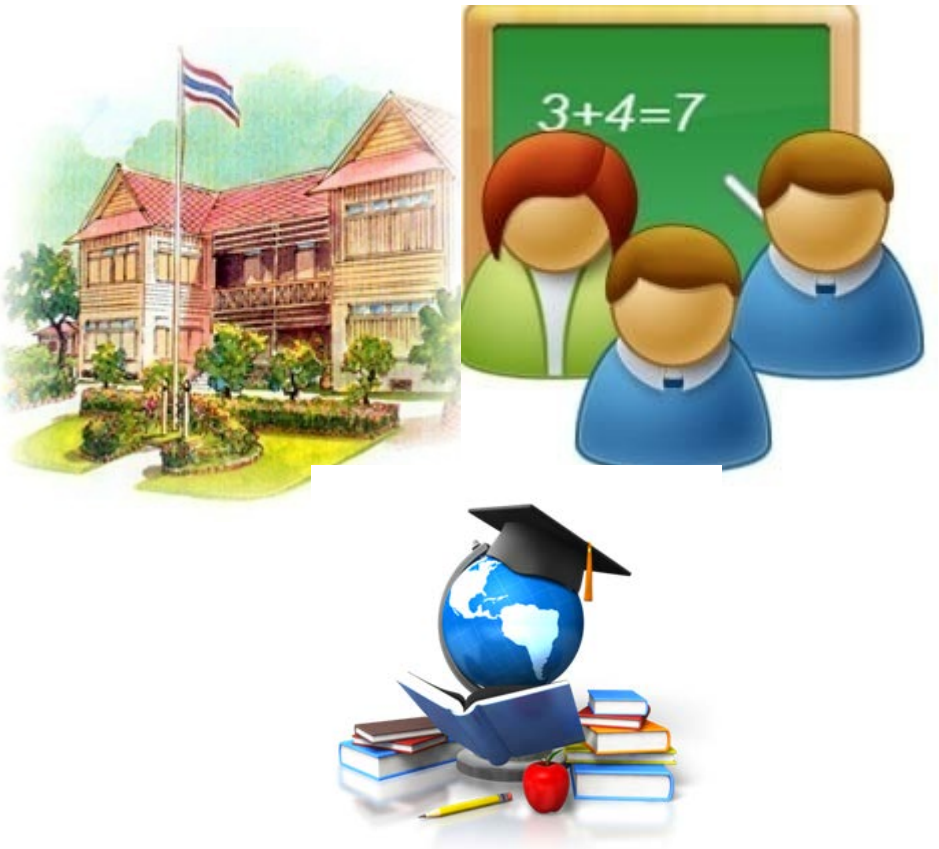
คะแนนสมรรถนะการนิเทศด้านความรู้ความเข้าใจของครูพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

| ครูพี่เลี้ยง | คะแนน (ก่อน) | คะแนน (หลัง) |
|---|---|---|
| 27 | 30 | 37 |
| 28 | 27 | 35 |
| 29 | 24 | 34 |
| 30 | 28 | 35 |
| 31 | 30 | 37 |
| 32 | 26 | 34 |
| 33 | 30 | 36 |
| 34 | 31 | 37 |

# ภาคผนวก ง

## คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

# คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา




**ปารณีย์ ขาวเจริญ**

**นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้**

**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

# คำนำ

การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นให้ครูพี่เลี้ยงได้พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ให้ครูพี่เลี้ยงสามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ครู ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจ ส่งเสริมความก้าวหน้า และส่งผลถึงการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ และตอนที่ 2 เครื่องมือในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (สำหรับครูพี่เลี้ยง) ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงไปใช้ต่อไป

นางสาวปารณีย์ ขาวเจริญ
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

# สารบัญ


| | เนื้อหา | หน้า |
|---|---|---|
| **ตอนที่ 1** | **รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** | **1** |
| | วัตถุประสงค์ของรูปแบบ | 1 |
| | หลักการของรูปแบบ | 1 |
| | ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 1 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) | 1 |
| | แนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) | 2 |
| | เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ | 4 |
| | กระบวนการของรูปแบบ | 9 |
| | แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | 12 |
| | แนวทางการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ | 14 |
| **ตอนที่ 2** | **แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** | **15** |
| | แนวปฏิบัติในการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 16 |
| | รายละเอียดการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 17 |
| | คำชี้แจงการใช้เครื่องมือในการนิเทศในการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 23 |
| | แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง(สำหรับครูพี่เลี้ยง) | 25 |
| | แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน | 28 |
| | แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง) | 32 |
| | แบบทดสอบสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ด้านความรู้ความเข้าใจ | 35 |

(1)

**รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ**

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้สามารถพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ครู ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจ ส่งเสริมความก้าวหน้า และส่งผลถึงการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

**2. หลักการของรูปแบบ**

2.1 รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนากระบวนการคิดของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2 การสนับสนุนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ สามารถประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ โดยผ่านวิธีการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่เป็นการร่วมมือ มีการช่วยเหลือ การถ่ายโอนประสบการณ์วิชาชีพ การสร้างสัมพันธภาพ การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา การให้คำแนะนำ การเสริมพลังอำนาจ

2.3 การทำงานที่เน้นตามศักยภาพ ตามความสามารถของบุคคล การติดตามดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด การให้โอกาส เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องในบริบทการทำงานในโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภายใต้การทำหน้าที่นิเทศตามบทบาท หน้าที่และความตระหนักในฐานะครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

**3.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)**

**3.1.1 ความหมายของคำว่าการสอนงาน (Coaching)**

คำว่าการสอนงาน (Coaching) ได้มีผู้ให้ความหมายในภาษาไทยไว้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2556:ออนไลน์) ใช้คำว่า การชี้แนะ (Coaching) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์) และกมลวรรณ รามเดชะ (2554:15) ใช้คำว่าการสอนงาน (Coaching) และวัชรา เล่าเรียนดี (2556:291-292) ใช้คำว่าการโค้ช (Coaching) โดยได้มีการนิยามคำว่าการสอนงาน (Coaching) สรุปได้คือ การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงาน กับผู้รับการสอน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

(2)

ซึ่งจากแนวคิดนี้สอดคล้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในส่วนของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้สอนงานกับนักศึกษาฝึกสอนที่จะได้รับการสอน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพต่อไป โดยมีหลักการที่สำคัญตามที่ เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2556:ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดไว้คือ

(1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

(2) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-direct) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมาแล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

(3) การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

(4) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานกันไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

(5) การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการพี่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อยๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

(3)

(6) การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (deep approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

(7) การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on real control) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติจริงได้ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง

(8) การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After action review and reflection) การสะท้อนผลงานการทำงาน (reflection) การชี้แนะจึงเป็นการสะท้อนผล การทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผล การทำงาน (reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่พื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

นอกจากนี้ โทมัสและสมิธ (Will Thomas and Alistair Smith. 2009:19-21) ได้เสนอหลักการของการ Coaching ได้ดังนี้

(1) ไม่ใช้วิธีการตัดสิน (Be non - judgemental) เป็นการสนับสนุน การเสริมแรงทางบวกแบบไม่มีเงื่อนไขให้กับ coachee

(2) การสร้างสายสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกัน (Build rapport and respect) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการ Coaching การสร้างสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาจากการฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ อีกทั้ง coach ยังสามารถเรียนรู้จาก coachee ได้อีกด้วย ความเต็มใจที่จะเรียนรู้เกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ (Can find their own next step) หลักการนี้เป็นการท้าทายความเชื่อของผู้ที่เป็น coach ในการออกแบบให้ coachee เกิดการพัฒนาโดยที่ไม่ใช่การควบคุม

(4)

(4) การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Build and maintain agreement) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจ จะช่วยสร้างสายสัมพันธ์ และเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี เช่น โปรแกรมการ coaching จะเกิดจากการสำรวจวิธีการ การสร้างข้อตกลง วิธีการที่สะดวกและมีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสร้างข้อตกลงร่วมกันในกระบวนการ coaching

(5) การคิดแง่บวกและมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ (Be positive and believe solution to issues) โดยใช้วิธีการพูดคุย ใช้เทคนิคการสนับสนุน การเพิ่มศักยภาพ การสร้างความเข้มแข็ง รูปแบบวิธีการคิดและการสร้างไหวพริบ

(6) ช่วยให้เกิดการยอมรับ การรับรู้อย่างสมบูรณ์ (Enable other to access resourceful) ช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักและเข้าถึงความเข้มแข็งและสามารถวิเคราะห์วิธีการสร้าง และการเปลี่ยนแปลงในการ coaching จะให้นึกถึงสิ่งที่เคยทำมาแล้วประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดี ช่วยเปลี่ยนที่เป็นเชิงลบทั้งความกลัว ความรู้สึกผิดให้เปลี่ยนเป็นเชิงบวก

(7) การท้าทายความสามารถ (Challenge) เปลี่ยนจากกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ ให้เกิดการความแตกต่าง กระทำสิ่งต่างๆ ที่แปลกออกไปจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการ coaching ใช้การถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิด เกิดรูปแบบทางเลือกต่างๆ เพื่อให้ต้องพิจารณาถึงทางเลือกนั้นๆ โดยการใช้วิธีการท้าทายจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการสร้างสายสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคคล

(8) การบริหารจัดการ (Manageable) บุคคลมีความซับซ้อนทั้งในสถานการณ์และกระบวนการต่างๆ ความสำเร็จของการ coaching เป็นการช่วยให้ coachee ผ่านความซับซ้อนให้สามารถเจาะจงถึงสิ่งที่ต้องการได้ เช่น ให้กำหนดสิ่งที่ต้องการจะทำ ลงมือทำเมื่อไร จะทำอะไรเป็นอันดับแรก ฯลฯ

(9) การเพิ่มทางเลือก (Increase choice) เปลี่ยนจากสถานการณ์ที่เป็นการบังคับช่วยให้เกิดความเป็นอิสระมากขึ้น coach ต้องช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โดยการสร้างทางเลือก การผลักดันอย่างเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์และการประเมินผล

สรุปได้ว่าหลักการของการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง เป็นวิธีการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงใจ การยอมรับไว้ใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ สามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ซึ่งในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเปรียบได้กับความสัมพันธ์ระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงรับบทบาท

เป็นผู้สอนงานให้กับนักศึกษา ทั้งนี้ กระบวนการสอนงาน และวิธีการสอนงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะพบว่าสามารถนำหลักการสอนงาน ทั้งเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ การทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง และการทบทวน การสะท้อนผลงาน

**3.1.2 กระบวนการสอนงาน (Coaching)**

กระบวนการสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง โดยมีขั้นตอนกระบวนการสรุปได้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556:291-293) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสอนงาน (Coaching) แตกต่างจากการนิเทศ (Supervision) แต่การสอนงาน พัฒนามาจากการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเดียวกันคือ

1. ขั้นก่อนการสอนงาน (Pre-Coaching) ก่อนดำเนินการ coaching มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการ coaching ร่วมกัน เนื่องจากจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้ง coach และ coachee ต้องวางแผนร่วมกันในแต่ละครั้งว่าจะลงลึกไปเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

- การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ coach พยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดจากการทำงานของครูว่าอยู่ระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน เช่น การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงาน การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้

- การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเองโดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จแล้ว เพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาส “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน”

- ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ coach มีข้อมูลจากการสังเกตการณ์ทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่ง coach ต้องใช้การวินิจฉัยว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด ไม่ว่าจะเป็นเมื่อพบว่าครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และเมื่อพบว่าครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอนก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนงาน เป็นขั้นที่ผู้สอนงานเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนงาน เพื่อได้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะ

(6)

กลับมา coaching ร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการสอนงานครั้งนี้เกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม

### 3.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

#### 3.2.1 ความหมายของคำว่าการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

คำว่า Mentoring ได้มีผู้ให้ความหมายในภาษาไทยไว้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น วัชรา เล่าเรียนดี (2556:274) ใช้คำว่า การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: ออนไลน์)และเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549:12) ใช้คำว่าการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งสรุปได้ว่า สรุปว่าการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง กระบวนการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เป็น Mentor ให้กับผู้ที่เป็น Mentee โดยเป็นการพัฒนาในระยะยาวและเน้นในเรื่องของการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

#### 3.2.2 กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

Carol A. (2012:7-8) ได้อธิบายถึงกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ไว้ว่าเป็นระบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เป็นเรื่องของความเป็นมืออาชีพ โดยเริ่มมีความสำคัญและจำเป็นจากวงการอุตสาหกรรม ระบบ Mentoring เป็นการดูแลพนักงานใหม่ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ การสร้างความเห็นอกเห็นใจ การเรียนรู้แบบเปิด แบบสร้างสรรค์ โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กระบนการมีส่วนร่วมของตัวบุคคลและกลุ่มในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในเครือข่าย กลยุทธ์การสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้การส่งเสริมสนับสนุนและการช่วยเหลือผ่านบทบาทของการเป็น Mentor และ Mentee

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง วัชรา เล่าเรียนดี (2556:276-278) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า กระบวนการพัฒนาในวิชาชีพครูนั้น ควรมีการปฏิบัติที่มีความต่อเนื่อง สัมพันธ์กันและกันโดยประกอบไปด้วย

(1) การวางแผน (Planning)

(2) การสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation)

(3) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงจะดำเนินการเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง แต่ละขั้นจะมีการประชุมหรืออภิปรายกัน ร่วมกันไตร่ตรองก่อนคิดโดยตลอด (Collaborative Reflection and Analysis) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเน้นการคิดไตร่ตรองที่สำคัญครอบคลุมทุกด้าน ทั้ง Mentor และ Mentee อาจร่วมกันคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองปัญหา ประเด็นที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติหรือผลการปฏิบัติการสอน และข้อเสนอแนะทั้งจากผู้บริหารหรือจากการประเมินในแบบอื่นๆ โดยเฉพาะอย่าง

(7)

ยิ่งการ Mentoring ครูบรรจุใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่ครูที่ใหม่ต่ออาชีพให้ได้ โดยมีกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงมีดังนี้

(1)เตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(2) ประชุมวางแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้

(3) ประชุมก่อนการสังเกตการณ์สอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นการสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอน

(4) สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกต บันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และสังเกต บันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

(5) ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูล สังเกตการสอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

โดยมีเงื่อนไขสำหรับการช่วยพัฒนาวิชาชีพแบบการเป็นพี่เลี้ยง ผู้ที่ทำหน้าที่ Mentor มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้รับการพัฒนา Mentee การ Mentoring จึงเหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์น้อย ผู้ทำหน้าที่ Mentor ยอมรับ เต็มใจที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญได้ ผู้ทำหน้าที่ Mentor มีบทบาทหน้าที่แตกต่างจากศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศโดยทั่วไป โดยเป็นสื่อกลาง (Mediator) มากกว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ และทั้ง Mentor และ Mentee มุ่งเน้นการพัฒนาในวิชาชีพพร้อมกันทั้ง 2 ฝ่าย

จากแนวคิดเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549:14-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การนิเทศ การเป็นพี่เลี้ยง การอบรม และการชี้แนะ ซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เป็นบทบาทที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคล เป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนา โดยได้เสนอมโนทัศน์ของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

(1) การสอนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นไปที่การทำให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมานำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้ชี้แนะ (Coach) กับผู้รับการชี้แนะ (Coachee) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีความรู้ในการปฏิบัติงาน (practical knowledge) สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

(8)

และมีลักษณะสำคัญคือ เป็นบทบาทหนึ่งของพี่เลี้ยง (Mentor) ใช้ในการพัฒนาผู้รับการชี้แนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยเน้นไปที่การนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยวิธีการที่ใช้ได้แก่ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ

(2) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องอาชีพและการดำเนินชีวิตให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ Mentor (พี่เลี้ยง) กับ Mentee (ผู้เข้ารับการฝึก) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานจากพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องจนสามารถมีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดีและมีสิทธิภาพ โดยเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง เน้นเรื่องการใช้กระบวนการและวิธีการการให้คำปรึกษาช่วยให้ครูใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Marry Ann.2009:4) และมีเป้าหมายเพื่อเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร

สรุปได้ว่าการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้รูปแบบของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยผ่านกระบวนการชี้แนะ การสอนงาน ผ่านกระบวนการช่วยเหลือระบบ พี่เลี้ยง การให้คำแนะนำและกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสัมพันธภาพที่ดี ก็จะช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ ได้แสดงความสามารถ ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านการจัดระบบความคิด การร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไข การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการมีศักยภาพที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนางานในวิชาชีพครูได้ต่อไป

4. **เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ**

ครูพี่เลี้ยงใช้ระบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากรายละเอียดของการฝึกปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในสถานศึกษา โดยใช้ระบบการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในทุกด้าน แบ่งออกเป็น

4.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้

4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่ควรจะรู้ หลักการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อย

4.3 การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4.4 การวิจัยในชั้นเรียน

4.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้

(9)

4.6 การจัดทำและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

4.7 งานอื่นๆ ในหน้าที่ครู การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนกับสถานศึกษา

**5. กระบวนการของรูปแบบ**

**5.1 ระยะการเตรียมการ**

**การชี้แจง สร้างความเข้าใจ** เกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง โดยเน้นการสร้างความตระหนักและให้ความรู้กับครู ใช้วิธีการอภิปราย ถาม-ตอบ เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความคิดเห็นถึงการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ครูพี่เลี้ยงอธิบายแนวคิดการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงของตนเอง เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันอีกครั้ง โดยย้ำในเรื่องประโยชน์ที่จะเกิดกับนักศึกษา เป็นการนิเทศ การติดตามช่วยเหลือของครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครู และในกระบวนการนิเทศในทุกขั้นตอน ครูพี่เลี้ยงจะมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทั้งการวางแผนในการนิเทศ การปรับและพัฒนากระบวนการนิเทศ การกำกับติดตาม การประเมินผลการนิเทศ

**5.2 ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**5.2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง(Pre-Coaching and Mentoring)** เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดประเด็น จุดที่ต้องการพัฒนา การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือและสื่อการนิเทศ เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ

- การสร้างข้อตกลงร่วมกัน เป็นการที่ครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพูดคุย ตกลงร่วมกันถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จุดเน้นที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา

- การกำหนดประเด็น จุดที่ต้องการพัฒนา คือการที่ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนำปัญหาที่พบ ที่ผ่านมาพูดคุยมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา ค้นหาวิธีการแก้ไขและพัฒนา

- การจัดทำแผนการนิเทศ เป็นการวางแผน และจัดทำแผนการนิเทศ ปฏิทินการนิเทศ วันและเวลาในการนิเทศในแต่ละขั้นตอน การกำหนดเครื่องมือการนิเทศ เครื่องมือการติดตามประเมินผลการนิเทศ ครูพี่เลี้ยงวางแผนการนิเทศนักศึกษา โดยครูพี่เลี้ยงต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาในการเลือกวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้สามารถเลือกใช้วิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไป ซึ่งครูพี่เลี้ยงต้องมีการจัดลำดับขั้นของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยเน้นลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ เปิดโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้จากการเผชิญปัญหาจริง และให้นักศึกษาเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ

(10)

**5.2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาวิธีการทำงานเดิมของนักศึกษา การปฏิบัติการนิเทศตามแผน การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาโดยครูพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การศึกษาวิธีการทำงานเดิมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นขั้นตอนที่ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การทำงานในหน้าที่ครูของนักศึกษาว่าเป็นแบบใด มีลักษณะเช่นไร เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้มีข้อมูลในการพิจารณาวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา โดยอาจให้นักศึกษาบอกเล่าประสบการณ์ อธิบายวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูที่ตนเองปฏิบัติอยู่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ฯลฯ เน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ

- การปฏิบัติการนิเทศตามแผน ครูพี่เลี้ยงทำการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

(1) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในเชิงการปฏิบัติงาน เป็นการที่ครูพี่เลี้ยงไปสังเกตการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา เก็บข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา จากนั้นมีการนำผลการสังเกตมาประชุมเพื่อพูดคุย การให้ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การช่วยเหลือนักศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการติดตามดูแล การสาธิตการสอน การฝึกปฏิบัติ การให้คำแนะนำจากครูพี่เลี้ยง การชี้แนะสอนงานที่นำไปใช้ได้จริง โดยครูพี่เลี้ยงบันทึกประเด็น ผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

(2) การสอนงานแบบกลุ่มเพื่อน โดยครูพี่เลี้ยงให้การดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำนักศึกษาโดยนักศึกษารวมตัวกันเป็นทีมเรียนรู้ แต่ละคนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากนั้นใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมเกี่ยวกับการปรับปรุง แก้ไข การพัฒนาตนเองของนักศึกษาแต่ละคน เน้นการเรียนรู้แบบการเสริมพลังอำนาจการชี้แนะสอนงานแบบมีเป้าหมาย มีจุดเน้นร่วมกัน

(3) การสอนงานแบบร่วมพัฒนา เป็นการสอนงานโดยให้ความสนใจและตั้งเป้าหมายไปที่ปัญหาที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาแต่ละคน โดยยึดความเชื่อพื้นฐานว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง บทบาทที่สำคัญของครูพี่เลี้ยงคือการช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ การทำงานของ

(11)

ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาใช้ลักษณะของสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเปิดใจความเชื่อมั่น การให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน

- การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เป็นขั้นที่ครูพี่เลี้ยงมีข้อมูลจากการนิเทศ การสังเกตการณ์การทำงานของนักศึกษา การรับฟังผลการปฏิบัติงานจากตัวนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงต้องมีการต่อยอดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาในแต่ละเรื่องเพิ่มเติม โดยใช้การวินิจฉัยว่านักศึกษามีความต้องการการช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเข้าใจคลาดเคลื่อนกับงานในหน้าที่ครู หรือนักศึกษามีปัญหาอะไรเพิ่มเติม มีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไข หรือถ้าครูพี่เลี้ยงพบว่านักศึกษามีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดีขึ้นแล้ว ครูพี่เลี้ยงก็ยังต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ หรือแบ่งปันประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นไปที่เป้าหมาย ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น เน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทร

**5.2.3 ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Post-coaching and mentoring)** เป็นการสะท้อน การสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน การประเมินผล การวินิจฉัยของครูพี่เลี้ยงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้หลักการของการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน หลักการพัฒนางานในวิชาชีพครู รวมทั้งครูพี่เลี้ยงยังคงมีการวางแผนในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงต่อไปเป็นระยะ ตลอดการทำหน้าที่การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การติดตามผลการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไรบ้าง

**5.3 ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** ทั้งระหว่างการดำเนินการนิเทศและหลังการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง

5.3.1 การติดตาม ประเมินผลในขณะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการประเมินผลสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โดยครูพี่เลี้ยงใช้วิธีการประเมินตนเองและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง

5.3.2 การติดตาม ประเมินผลหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการประเมินผลหลังกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว โดยเป็นการประเมินสมรรถนะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง การประเมินความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการนิเทศ

(12)

**6. แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะเข้าใจบทบาทของตนเองมากขึ้น ตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาและตลอดระยะเวลาการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| **ระยะการเตรียมการ**<br>1. การเตรียมความพร้อมครูพี่เลี้ยง โดยการจัดประชุมชี้แจง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงทบทวนบทบาท หน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งเรื่องบุคลิกภาพ หน้าที่ในการดูแลนักศึกษาประเมินความรู้ ความสามารถในการนิเทศก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศ<br>2. เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.1 ความรู้ ความเข้าใจหลักการของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.2 ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | **ระยะการเตรียมการ**<br>1.การเตรียมความพร้อมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการประชุมชี้แจง เน้นในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การรับฟัง การยอมรับ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ |

(13)

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(ต่อ)**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| **ระยะการดำเนินการนิเทศ**<br>1. ก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงเตรียมการในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สร้างข้อตกลงเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา จัดทำปฏิทินการดำเนินการนิเทศนักศึกษา จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศนักศึกษา ทำความเข้าใจในการนิเทศ การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา<br>2. ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าวิธีคิด วิธีการทำงานของนักศึกษาว่าเป็นเช่นไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการพิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ หลังจากนั้นครูพี่เลี้ยงต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เพิ่มเติมสิ่งที่นักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ สิ่งที่ยังเข้าใจคลาดเคลื่อน โดยเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง<br>3. ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงยังคงวางแผนการนิเทศต่อไปเป็นระยะ ติดตามผลจากการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร | **ระยะการดำเนินการนิเทศ**<br>1. เรียนรู้ ทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานในหน้าที่ครูที่ได้รับมอบหมายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทบทวนวิธีการทำงานของตนเอง สำรวจปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของตนเองสิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยง<br>2. นักศึกษาบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงาน อธิบายวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองแก่ครูพี่เลี้ยง และรับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยง นำข้อเสนอแนะ คำแนะนำเพิ่มเติม มาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตน อีกทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ<br>3. นักศึกษาทบทวนสิ่งที่ได้รับจากการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเป็นระยะตลอดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในส่วนการจัดการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ครู รับการนัดหมายจากครูพี่เลี้ยงถึงกำหนดการในการนิเทศ |

(14)

**แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(ต่อ)**

| ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
|---|---|
| ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศ<br>1. การติดตาม ประเมินผลในขณะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองในส่วนของทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | ระยะการติดตาม การประเมินผลการนิเทศ<br>1. นักศึกษาประเมินทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงแบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |
| ระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศ (ต่อ)<br>2 การติดตามประเมินผลหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว ครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะการนิเทศของตนเองด้วยแบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | ระยะการติดตาม ประเมินผลการนิเทศ (ต่อ)<br>2.นักศึกษาประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศของครูพี่เลี้ยงด้วย ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |

**7. แนวทางการนำรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ**

7.1 หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีระบบการบริหารจัดการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสามารถดำเนินการไปได้อย่างเป็นระบบ

7.2 การชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยง

7.3 ครูพี่เลี้ยงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยง ใช้ระบบการสนับสนุน ดูแล สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

7.4 มีระบบการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(15)

# ตอนที่ 2

**แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

(16)

**แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

1. การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีผู้ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาของโรงเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการ และอำนวยความสะดวกให้กับครูพี่เลี้ยงในการนำวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทำการชี้แจง และสร้างความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยง ให้เกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และยอมรับให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายวิธีดำเนินงานดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

3. ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทำการชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถึงการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาควรให้ความร่วมมือ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเปิดใจยอมรับการพัฒนาจากครูพี่เลี้ยง

4. ระหว่างการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนควรมีการติดตามผลการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเป็นระยะ อาจมีการสอบถาม ประชุมสรุปความคิดเห็น หรือรับฟังข้อเสนอแนะจากครูพี่เลี้ยงเพื่อประเมินว่าการดำเนินการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้หรือไม่

5. ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูพี่เลี้ยง โดยซึ่งมีทั้งการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง

6. ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศคือ ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีวิธีการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

**โดยรายละเอียดในการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้**

(17)

**การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| **1. ระยะการเตรียมการ**<br>การชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยผู้ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินการตามรูปแบบตามคู่มือ อธิบายเครื่องมือที่ใช้ประกอบรูปแบบการนิเทศ การเตรียมความพร้อมสำหรับครูพี่เลี้ยงและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ<br>(ให้เวลาครูพี่เลี้ยงประมาณ 2 สัปดาห์ เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงได้ศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจากเอกสาร) | 1. เตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามรูปแบบ ครูพี่เลี้ยงรับฟังการชี้แจง โดยผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียน ดำเนินการพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงโดยเน้นในเรื่องการสร้างความตระหนักให้กับครูพี่เลี้ยงในเรื่องการทำหน้าที่การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการนิเทศที่มีคุณภาพของครูพี่เลี้ยง ในการจัดประชุมชี้แจงผู้ดำเนินการควรใช้วิธีการอภิปราย ถาม-ตอบ เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความคิดเห็นถึงการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ครูพี่เลี้ยงอธิบายแนวคิดการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงของตนเอง เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันอีกครั้ง<br>2. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ มอบหมายให้ครูพี่เลี้ยงศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจากเอกสารที่จัดทำให้ ซึ่งครูพี่เลี้ยงจะมีคุณสมบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ กระบวนการนิเทศนักศึกษา จึงสามารถศึกษาเจาะลึกในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพิ่มเติมได้เลย<br>3. ผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนจัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (pre-test) ด้วยแบบทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | เตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยผู้รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดประชุมชี้แจงกับนักศึกษาในเรื่องการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบฯ นักศึกษาให้ความร่วมมือในกระบวนการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเปิดใจ พร้อมรับการพัฒนา |

(18)

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| 2. ระยะการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง<br>2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Pre-Coaching and Mentoring) เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา การกำหนดประเด็น จุดที่ต้องการพัฒนา การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือการนิเทศ โดยเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ | 1. ครูพี่เลี้ยงกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับนักศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับนักศึกษา เช่น วิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงานในหน้าที่ครู หรืองานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายจากสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นโครงการพัฒนาสื่อ วิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ โดยใช้วิธีการพูดคุย หารือร่วมกัน โดยเน้นในเรื่องของสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งครูพี่เลี้ยงเป็นผู้กำหนดตารางเวลาในการพบกับนักศึกษา | 1. นักศึกษาสำรวจปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของตนเอง จุดเน้นที่ต้องการพัฒนา ต้องการความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยง ให้ความร่วมมือเข้าพบกับครูพี่เลี้ยงตามกำหนดที่นัดหมาย |
| | 2. นำปัญหา อุปสรรคที่ผ่านการตกลงกับนักศึกษาจากข้อที่ 1 มาพูดคุยเพื่อวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหา เน้นการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด หรืออาจให้นักศึกษาทำแผนผังความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่นักศึกษาประสบอยู่ มอบหมายให้นักศึกษาหาวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหา | 2. นำปัญหา อุปสรรคจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้ปรึกษา ขอคำแนะนำ ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงมาคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา นักศึกษาวางแผนการปรับปรุง แก้ไขปัญหาของตนเอง |
| | 3. ครูพี่เลี้ยงวางแผน และกำหนดแผนการนิเทศ กำหนดเครื่องมือในการนิเทศ (แบบบันทึกการนิเทศหรือแบบสังเกตการสอนในห้องเรียน) ในขั้นตอนนี้ครูพี่เลี้ยงอาจพิจารณาธรรมชาติ ลักษณะการทำงานของนักศึกษา ความรู้พื้นฐานเดิม ข้อจำกัดของนักศึกษา หรือถ้านักศึกษามีปัญหาหลายๆ ด้าน ครูพี่เลี้ยงอาจพิจารณาจัดลำดับความสำคัญและเลือกเรื่องในการนิเทศที่นักศึกษาควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนได้ | 3.นักศึกษารับทราบแผนการนิเทศ และกำหนดการนิเทศที่ครูพี่เลี้ยงนัดหมาย เตรียมความพร้อมของตนเอง |

(19)

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| 2.2 **ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)** การศึกษาต้นทุนเดิมของนักศึกษา การปฏิบัติการนิเทศตามแผน การต่อยอดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาโดยครูพี่เลี้ยง | 1. การศึกษาวิธีการทำงานเดิมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการที่ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การทำงานในหน้าที่ครูของนักศึกษาว่าเป็นแบบใด มีลักษณะเช่นไร โดยครูพี่เลี้ยงใช้วิธีการให้นักศึกษาเขียนบันทึกวิธีหรือใช้การบอกเล่าวิธีการทำงานของนักศึกษา หลังจากมอบหมายให้นักศึกษาลองหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่นักศึกษาพบเจอมา เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้มีข้อมูลในการพิจารณาวิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา โดยอาจให้นักศึกษาบอกเล่าประสบการณ์ อธิบายวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อธิบายการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ฯลฯ | 1. นักศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ลงมือแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามที่ได้ตกลงกับครูพี่เลี้ยงไว้ ให้ความร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงในส่วนของการอธิบายวิธีการทำงานของตนเอง เช่น อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อธิบายวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเอง |
| | 2.การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงลงมือปฏิบัติการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงเลือกวิธีการนิเทศตามปัญหาของนักศึกษาที่พบ เช่น ถ้านักศึกษามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูพี่เลี้ยงก็ใช้เครื่องมือการนิเทศเป็นแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน หรือถ้านักศึกษามีปัญหาในเรื่องการควบคุมชั้นเรียน ครูพี่เลี้ยงก็อาจเลือกใช้เป็นแบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยพฤติกรรมการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะแสดงออกได้ คือ การแสดงความสนใจในงานของนักศึกษา การให้อิสระในการปฏิบัติงาน ครูพี่เลี้ยงไม่ใช้ความคิดส่วนตัวตัดสินงานของนักศึกษา ใช้คำถามปลายเปิดให้โอกาสนักศึกษาได้ร่วมคิดร่วมเรียนรู้ไปด้วย พร้อมทั้งครูพี่เลี้ยงต้องให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา | 2. นักศึกษารับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาให้ความร่วมมือในการร่วมคิดร่วมเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับครูพี่เลี้ยง ตั้งใจตอบคำถามครูพี่เลี้ยง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ |

(20)

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| | 3.การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เป็นขั้นที่ครูพี่เลี้ยงมีข้อมูลจากการนิเทศ การสังเกตการณ์การทำงานของนักศึกษา การรับฟังผลการปฏิบัติงานจากตัวนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาในแต่ละเรื่องเพิ่มเติม โดยใช้การวินิจฉัยว่านักศึกษามีความต้องการการช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเข้าใจผิด ความเข้าใจคลาดเคลื่อนกับงานในหน้าที่ครู หรือนักศึกษามีปัญหาอะไรเพิ่มเติม มีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไข หรือถ้าครูพี่เลี้ยงพบว่านักศึกษามีพัฒนาการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดีขึ้นแล้ว ครูพี่เลี้ยงก็ยังต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ หรือแบ่งปันประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น หลังจากครูพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้กับนักศึกษา ครูพี่เลี้ยงอาจเพิ่มเติมวิธีการสอนที่แตกต่าง แต่น่าจะได้ผลดี เพิ่มเติมให้กับนักศึกษา | |

(21)

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| 2.3 **ขั้นการสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Post-coaching and mentoring)** เป็นการสะท้อน การสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน การประเมินผล การวินิจฉัยของครูพี่เลี้ยงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ โดยกำหนดเป็นระยะๆ เช่น 2 สัปดาห์/ครั้ง หรือ 1 เดือน/ครั้ง | หลังจากครูพี่เลี้ยงดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านไปประมาณ 2 -3 สัปดาห์<br>1. ครูพี่เลี้ยงควรมีการสรุปผลการนิเทศที่เกิดขึ้น โดยทบทวนว่าครูพี่เลี้ยงได้หลักการพัฒนางานในวิชาชีพครูเพื่อนิเทศนักศึกษาได้อย่างไรบ้าง<br>2. ครูพี่เลี้ยงยังคงมีการวางแผนในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงต่อไปเป็นระยะ ตลอดการทำหน้าที่การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู<br>3. การติดตามผลการนิเทศของครูพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างไรบ้าง โดยครูพี่เลี้ยงจะทำการบันทึกผลการนิเทศในแต่ละครั้งว่าเป็นอย่างไรบ้าง เกิดผลดี/ไม่ดีอย่างไร นักศึกษาได้รับอะไรจากการนิเทศในแต่ละครั้งบ้าง รวมถึงครูพี่เลี้ยงจะได้ทบทวนปรับปรุงวิธีการนิเทศของตนเอง พร้อมทั้งวางแผนการนิเทศต่อไปเป็นระยะ ในขั้นตอนนี้ครูพี่เลี้ยงสามารถเลือกใช้แบบการรายงานผลการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | นักศึกษาได้เรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพผ่านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษานำหลักการ วิธีการ กลยุทธ์ ยุทธวิธีในการปฏิบัติงานต่างๆ ในหน้าที่ครูที่ได้รับการแนะนำ ดูแล สอนงานจากครูพี่เลี้ยงมาปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริงต่อไป |

(22)

| ขั้นตอน/กิจกรรม | ครูพี่เลี้ยง | นักศึกษา |
|---|---|---|
| **3. ระยะการติดตามการประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** ทั้งระหว่างการดำเนินการนิเทศและหลังการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง | 1. การติดตาม ประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในขณะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการประเมินผลสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงหลังจากผ่านขั้นตอนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งใช้เวลา 8 สัปดาห์ หลังจากนั้นครูพี่เลี้ยงใช้วิธีการประเมินตนเอง โดยใช้แบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง) | 1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินสมรรถนะด้านทักษะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยใช้แบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (สำหรับนักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง) |
| | 2. การติดตาม ประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงหลังกระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว โดยเป็นการประเมินสมรรถนะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง การประเมินความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยครูพี่เลี้ยงปฏิบัติดังนี้<br>2.1 ครูพี่เลี้ยงทำการทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (ทดสอบหลังจากการใช้รูปแบบ)<br>2.2 ครูพี่เลี้ยงประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง | 2.นักศึกษาประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง |

(23)

คำชี้แจงการใช้เครื่องมือในการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

| เครื่องมือ | วิธีการ/ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล |
|---|---|
| **แบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงด้านความรู้ความเข้าใจ** | ก่อนการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ผู้รับผิดชอบ ดูแล ควบคุมการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบความรู้ (Pre-test) กับครูพี่เลี้ยงและใช้หลังจากดำเนินการนิเทศเสร็จสิ้นแล้ว (Post-test) |
| **แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | ครูพี่เลี้ยงบันทึกภายหลังทำการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ซึ่งในช่วงการทดลองใช้รูปแบบครูพี่เลี้ยงควรทำการนิเทศนักศึกษาและบันทึกการนิเทศ 2 ครั้ง/สัปดาห์ |
| **รายงานผลการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** | ครูพี่เลี้ยงใช้เมื่อทำการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงตามกำหนดการที่วางไว้ แบบรายงานผลการนิเทศครูพี่เลี้ยงควรทำการสรุปผลการนิเทศอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง |
| **แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน** | ครูพี่เลี้ยงใช้ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาในห้องเรียนเมื่อต้องทำการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา สิ่งสำคัญคือการบันทึกผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Coaching and Mentoring) ครูพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักศึกษาในเรื่องการจัดการเรียนรู้ เพราะจะเป็นข้อมูลที่นักศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ |
| **แบบประเมินทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | 1. ครูพี่เลี้ยงใช้ตรวจสอบพฤติกรรมการนิเทศ (ประเมินตนเอง) ใช้เมื่อผ่านการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงครบ 8 สัปดาห์แล้ว<br>2. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใช้ประเมินพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงภายหลังจากนักศึกษาได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงครบ 8 สัปดาห์แล้ว |

(24)

| เครื่องมือ | วิธีการ/ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล |
|---|---|
| **แบบสอบความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | ครูพี่เลี้ยงตอบแบบสอบถามหลังจากการดำเนินการนิเทศตามรูปแบบเสร็จสิ้นแล้ว |
| **แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง** | นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตอบแบบสอบถามหลังจากได้รับการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงเสร็จสิ้นแล้ว |

(25)

**แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (สำหรับครูพี่เลี้ยง)**

สถานการณ์การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง.....

| **เป้าหมายของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | **ผลของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | **พฤติกรรมการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง คำพูด วิธีการ คำถาม สื่อ ฯลฯ** |
|---|---|---|
| | | |
| **สิ่งที่ไม่ควรทำในขณะทำการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | **ผลดีที่เกิดขึ้นในขณะทำการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** | **บันทึกหลังการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง** |
| | | |

(26)

**หมายเหตุ**

ตัวอย่างประเด็นที่ควรบันทึกหลังการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

1. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงในครั้งนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร
2. หลักฐานใด พฤติกรรมใดหรือสิ่งใดที่ทำให้การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จ
3. สิ่งที่เป็นอุปสรรคคือสิ่งใด
4. ควรจะออกแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จสูงสุด

(27)

**การรายงานผลการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

**แบบบันทึกการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

ชื่อ – สกุล (ผู้รับการนิเทศ) .....

| **วัน เดือน ปี** | **เรื่องที่นิเทศ** | **รายละเอียดการนิเทศฯ** | **ลงชื่อผู้นิเทศ** |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

(28)

**แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน**

**คำชี้แจง** 1. แบบบันทึกฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. แบบบันทึกฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1 บันทึกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้**

ขอให้ครูพี่เลี้ยงบันทึกสิ่งที่ได้จากการสังเกต ตรวจสอบหลักฐาน ทุกข้อ ทุกรายการ ด้วยการใส่เครื่องหมาย / ลงใน ระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เป็นความจริง ตามความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด(ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

4 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนมาก (ร้อยละ 70-79)

3 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนปานกลาง (ร้อยละ 60-69)

2 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนน้อย (ร้อยละ 50-59)

1 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยที่สุด(ต่ำกว่าร้อยละ 50)

**ตอนที่ 2 บันทึกผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Coaching and Mentoring)**

ชื่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

.....

ปฏิบัติการสอน ชั้น ..... วิชา.....

โรงเรียน.....

ลงชื่อ.....ครูพี่เลี้ยง

(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....

(29)

**ตอนที่ 1 บันทึกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้**

| ที่ | ประเด็น | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1** | **การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้** | | | | | |
| | 1.1 มีการจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนและถูกต้อง ครบองค์ประกอบ | | | | | |
| | 1.2 มีสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| | 1.3 มีเครื่องมือในการจัดและประเมินผลที่เหมาะสม | | | | | |
| **2** | **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้** | | | | | |
| | 2.1 นำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่น่าสนใจ สอดคล้องกับเรื่องที่สอน | | | | | |
| | 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ | | | | | |
| | 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอน มีความเหมาะสมและต่อเนื่อง | | | | | |
| | 2.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| | 2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ | | | | | |
| | 2.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| | 2.7 เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาในการเรียนการสอนและเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน | | | | | |
| | 2.8 มีการสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาที่เรียน | | | | | |
| | 2.9 มีการควบคุมชั้นเรียนที่ดี จัดบรรยากาศในการเรียนได้ดี มีเทคนิควิธีการในการควบคุมชั้นเรียน | | | | | |
| | 2.10 มีการวัดผลและประเมินผลครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย | | | | | |
| | 2.11 เลือกใช้เครื่องมือในการวัดผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ | | | | | |
| | 2.12 มีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม | | | | | |

(30)

**ตอนที่ 1 บันทึกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้** (ต่อ)

| ที่ | ประเด็น | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| | 2.13 ประเมินผลได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และครอบคลุมเนื้อหาการเรียนที่กำหนดไว้ | | | | | |
| **3** | **บุคลิกภาพของครูผู้สอน** | | | | | |
| | 3.1 มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นมิตร ให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน | | | | | |
| | 3.2 มีการใช้คำพูด ภาษาท่าทางที่เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| | 3.3 มีการควบคุมอารมณ์ และจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

**สรุปผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้**

เกณฑ์การประเมิน ดี หมายถึง 3.67-5.00 คะแนน

พอใช้ หมายถึง 2.34-3.66 คะแนน

ต้องปรับปรุง หมายถึง 1.00-2.33 คะแนน

คุณภาพการจัดการเรียนรู้

( ) ดี มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง……

( ) พอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง……..

( ) ต้องปรับปรุง มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง……..

(31)

**ตอนที่ 2 บันทึกผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Coaching and Mentoring)**
**การวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้**

**จุดเด่นที่พบ**

……
……
……
……
……
……
……

**จุดที่ควรพัฒนา**

……
……
……
……
……
……
……

**ข้อเสนอแนะ**

……
……
……
……
……
……
……

(32)

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง/นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง)**

**คำชี้แจง** เครื่องมือนี้ใช้ประเมินความสามารถในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤฑิกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง ซึ่งตัวเลข แต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทุกครั้ง หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนใหญ่ หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนน้อย หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้นน้อยมาก หรือคุณภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | แสดงบทบาทการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ครูพี่เลี้ยงเปิดรับข้อมูล ความต้องการการช่วยเหลือจากนักศึกษา | | | | | |
| 3 | ช่วยให้นักศึกษาได้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | | |
| 4 | ใช้การนิเทศโดยเน้นการเรียนรู้แบบ 2 ทาง | | | | | |

(33)

**แบบประเมินสมรรถนะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**(สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง/นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง)**

| ที่ | พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาได้ตัดสินใจ ได้วางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 8 | เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ | | | | | |
| 9 | กระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10 | เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู มีความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | |
| 11 | รับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา | | | | | |
| 12 | ไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ตัดสินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา | | | | | |
| 13 | ท้าทายนักศึกษาในการตั้งเป้าหมาย และดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู | | | | | |
| 14 | มีทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นได้ดี | | | | | |
| 14 | ให้ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้กับนักศึกษา | | | | | |
| 16 | มีปฏิสัมพันธ์สองทาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษา | | | | | |
| 17 | อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ | | | | | |

(34)

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(35)

**แบบทดสอบสมรรถนะการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง**

**ด้านความรู้ความเข้าใจ**

**คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาประโยคต่อไปนี้ถ้าประโยคใดถูกให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ถ้าประโยคใดผิดให้ใส่เครื่องหมาย X**

**กระบวนการนิเทศ**

..... 1. การนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ

..... 2. การนิเทศคือการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

..... 3. การนิเทศเปรียบได้กับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

..... 4. จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 5. กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

..... 6. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีกระบวนการที่สำคัญคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษา

..... 7. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือการสั่งสอน การติดตาม การประเมินผลงาน

..... 8. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

..... 9. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับนักศึกษา เพื่อช่วยค้นหาศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

..... 10. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทในการช่วยเหลือนักศึกษา จนกระทั่งนักศึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้

..... 11. จากแนวคิดในเรื่องการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การสร้างความสัมพันธ์และไว้วางใจ (Trust and Rapport) มีส่วนช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จมากขึ้น

..... 12. อุปสรรคสำคัญของการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือ การเปรียบเทียบ

(36)

..... 13. ผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงไม่ควรแสดงความหงุดหงิดหรือตัดประเด็นโดยไม่มีเหตุผล

..... 14. การนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าช่วยพัฒนาวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

..... 15. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วยให้กระบวนการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

..... 16. การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในเรื่องการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

..... 17. ครูพี่เลี้ยงควรมีความรู้ความสามารถในระดับสูงจึงจะสามารถใช้วิธีการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงได้

..... 18. การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาเป็นขั้นตอนสำคัญในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

..... 19. สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง คือ การชี้แนะให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง

..... 20. การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามาให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า

..... 21. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคือเรื่องๆ เดียวกัน

..... 22. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกัน แต่ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทางวิชาชีพได้

**บทบาทการเป็นผู้นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง**

..... 23 แสดงความสนใจในงานของนักศึกษา

..... 24 ให้อิสระกับนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 25. การให้การสนับสนุนนักศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพ

..... 26. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษาเสมอๆ

..... 27. ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

..... 28. วิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างตรงไปตรงมา

(37)

..... 29. สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาว่าสามารถฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จได้

..... 30. ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้สร้างโอกาสให้กับนักศึกษา

..... 31. ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับนักศึกษา

..... 32. ครูพี่เลี้ยงคือผู้สั่งการ

..... 33. ให้การเสริมแรงแก่นักศึกษาเสมอ ๆ

..... 34. ครูพี่เลี้ยงต้องติดตามนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและเคร่งครัด

..... 35. ครูพี่เลี้ยงคือเพื่อนร่วมงาน

..... 36. ครูพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นที่ปรึกษาได้

..... 37. ครูพี่เลี้ยงเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักศึกษาได้

..... 38. ครูพี่เลี้ยงต้องยึดมั่นในกฎระเบียบ

..... 39. ครูพี่เลี้ยงควรมีความยืดหยุ่น

…… 40. ครูพี่เลี้ยงคือผู้ตัดสิน

# ประวัติย่อผู้วิจัย

# ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นางสาวปารณีย์ ขาวเจริญ |
| วันเดือนปีเกิด | 4 กันยายน 2523 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 10/1 หมู่ 4 ต.ดงละคร อ.เมือง จ.นครนายก 26000 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2538 | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จาก โรงเรียนนครนายกวิทยาคม |
| พ.ศ. 2544 | การศึกษาบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) เอกการแนะแนว<br>จาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวะโรฒ |
| พ.ศ. 2548 | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| พ.ศ. 2559 | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา<br>และการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |