

## รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู\*

### The Potential Enhancement Model for Teacher Supervisors and Cooperating Teachers to develop the abilities to be Mentors for Student Teachers

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง (Poranat Kitroongrueng)<sup>\*\*</sup>

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร (Isaret Pipatmongkonporn)<sup>\*\*\*</sup>

นภาเดช บุญเชิดชู (Napadech Booncherdchoo)<sup>\*\*\*\*</sup>

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (Kanintha Chaowatthanakun)<sup>\*\*\*\*\*</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ และศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวิจัยนี้ประยุกต์แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ คือ อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 7 คน อาจารย์พี่เลี้ยงจำนวน 31 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 31 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการของรูปแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 การวางแผน ระยะที่ 3 การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เงื่อนไขของการใช้รูปแบบ และผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน และหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อน และหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีต่อการใช้รูปแบบทั้ง

\* เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*\*\*\* อาจารย์ ดร. กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

\*\*\*\*\* อาจารย์ ดร. ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

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

3) แนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วยการมี ภาพลักษณ์ (Appearance) กิจลักษณะ (Performance) และการแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู (Potential) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

**คำสำคัญ:** การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม / อาจารย์นิเทศก์ / อาจารย์พี่เลี้ยง / พี่เลี้ยงทางวิชาการ / นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

### Abstract

The purposes of this research were to develop an enhancement model with great potential for Teacher supervisors and cooperating teachers to be mentors for student teachers ; study the effectiveness of the model ; study the ratio of satisfaction on the model from the supervisors and teachers ; investigate the students' satisfaction on the model ; and examine the best practice for increasing the mentorship abilities. The researchers applied the stage-study from a participatory action research, research and development, mixed method as well. The sample comprised of 7 supervisors, 31cooperating teachers and 31 student teachers. The data were analyzed by mean, standard deviation, t-test and content analysis. The results were shown as follows:

1) The developed model consisted of principles, objectives and processes divided into 4 phases : Preparing phase (  $P_1$  ) , Planning phase (  $P_2$  ), Practicing of Mentors phase (  $P_3$  ), Progression and Assessment phase (  $P_4$  ).

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

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

**Keywords :** Participatory Action Research / Teacher Supervisors / Cooperating Teachers / Mentors / Student Teachers

## บทนำ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ครูจึงมีความจำเป็นทั้งต้องพัฒนาตนเอง และร่วมพัฒนาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (Career-Long Process) ในการปฏิบัติงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าให้ผู้เรียน ตนเอง และวิชาชีพ (Stoll and others, 2006 ; Zepeda, 2008) เติบโตพัฒนาการในวิชาชีพแต่ละระยะของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครู กรณีศึกษาประเทศฟินแลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศญี่ปุ่น พบว่าระยะที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูมี 4 ระยะประกอบด้วย ระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry level) ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 ปี ระยะคงที่ (Consolidation) 4-6 ปี ระยะรอบรู้ (Expertise) 7-10 ปี และระยะเชี่ยวชาญ (Mastery) ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ครูผู้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีประสบการณ์สูงกว่า จะเป็นผู้ที่สามารถใช้ศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นวิทยาการของวิชาชีพเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติ ตกลง และตัดสินใจในการประกอบวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย (Gutex , 1988) รวมทั้งการนำศาสตร์มาสู่การปฏิบัติจะสามารถเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในวิชาชีพได้ สำหรับศาสตร์การเรียนการสอน (Teaching Pedagogy หรือ Sciences of teaching) ที่เป็นองค์ความรู้วิชาชีพครู ประกอบด้วยความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอน จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวัดและประเมินผล (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2553) ซึ่งทั้งพี่เลี้ยงทางวิชาการและนักศึกษาวิชาชีพครูต้องนำมาใช้เพื่อประกอบวิชาชีพได้อย่างมีความสำเร็จ

เมนเทอร์ (Mentor) มีที่มายาวนานกว่าหนึ่งพันปี ปรากฏในมหากาพย์ของชาวกรีก เรื่อง “โอดิสซีย์” (Odyssey) เมื่อกษัตริย์โอดิสซุส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามกรุงทรอยเป็นเวลานานนับสิบปี ได้มอบให้ปราชญ์ที่ชื่อว่าเมนเทอร์ (Mentor) ช่วยดูแล อบรมสั่งสอน และหนุนนำบุตรชายชื่อ “เทเลมาคัส” (Telemachus) เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นกษัตริย์ที่มีความรู้ความสามารถสูง ต่อมาเมื่อนำคำดังกล่าวมาใช้ ในทางการศึกษาโดยหมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีประสบการณ์ยาวนานในวิชาชีพ สามารถให้คำอธิบาย แนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางให้แก่ผู้อื่น เป็นบุคคลผู้ที่สามารถช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ในโรงเรียน และ/หรือนิสิต นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ เป็นครูที่ดีที่มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2558) ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้บัญญัติศัพท์ทางการศึกษาว่าพี่เลี้ยงทางวิชาการ

หลายประเทศในทวีปยุโรป และสหรัฐอเมริกา ได้เริ่มพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการมาแล้วในระยะเวลาประมาณ 10-20 ปีที่ผ่านมา เช่นในสหรัฐอเมริกามีการพัฒนาหลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentoring program) เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ (วัชรฯ เล่าเรียนดี , 2556) สำหรับกรณีศึกษาในประเทศฟินแลนด์มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งจัดในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเฮลซิงกิ (Vikki Teacher Training School) (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2555) โดยเห็นความจำเป็นว่าโรงเรียนที่นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยไปฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ครูที่โรงเรียนมีส่วนอย่างมากในการช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาฝึกสอน มิใช่เฉพาะอาจารย์นิเทศก์ (supervisor) จากคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ใน

มหาวิทยาลัยเท่านั้น โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Attach School) และมหาวิทยาลัยจึงร่วมมือกันจัดโปรแกรมฝึกอบรมครูที่เชี่ยวชาญของโรงเรียนให้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่นิสิตนักศึกษาฝึกสอน สำหรับในประเทศไทยนักวิชาการได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้และเผยแพร่ในสถาบันครูศึกษาในลำดับแรก และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ มาใช้ในการพัฒนาครูประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ในโครงการ Coaching and Mentoring ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ในบริบทพื้นที่เดียวกัน และจากผลการวิจัยของ Queensland University of Technology ( 2002 ) ระบุว่าครูไทยมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่างๆ รวมทั้งการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ( Mentoring ) อีกด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาความสามารถของผู้ที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษา หรือครูประจำการในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ยังเป็นสิ่งใหม่ในวงการครูศึกษาของประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (4) กำหนดให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการพัฒนานั้นตามหลักการและเหตุผลควรเริ่มตั้งแต่สถาบันผลิตครู และทั้งนี้การผลิตบัณฑิต และพัฒนาครูประจำการ ให้มีความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพ เงื่อนไขหนึ่งขึ้นอยู่กับส่งเสริมและสนับสนุนของผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาชีพมากกว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งในที่นี้จึงหมายถึงอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนานักศึกษาครูซึ่งเป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentoring Program) ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงานของครูใหม่ (Mentee) ได้เป็นอย่างดี (Sweeny, 2008) การสะท้อนเกี่ยวกับสิ่งที่ทำหรือสิ่งที่ปฏิบัติจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการเสริมพลังให้กับผู้รับคำปรึกษา (Park and Joy, 2007; Rolfe, 2013) นอกจากนี้ ปาร์ค และจอย (Park and Joy, 2007) ยังกล่าวว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) จะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำโดยมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นว่าเมื่อบอกหรือแนะนำสิ่งใดอีกฝ่ายหนึ่งจะยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ คลูซ (Cruz, 2013) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการว่าต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น มีลักษณะโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับและชำนาญในเรื่องนั้น ๆ จากสิ่งที่กล่าวมาจึงเป็นแนวทางให้เห็นว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัย และอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ เปรียบเหมือนกับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการผู้ให้การปรึกษาแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครู ดังที่ แอนเดอร์สัน และชานอล (Anderson and Shannon, 1988) ได้กล่าวถึงบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentor) ว่ามีหน้าที่ 1) สอน 2) ให้การสนับสนุน 3) กระตุ้นส่งเสริม 4) ให้คำปรึกษาแนะนำ และ 5) ให้ความเป็นมิตรเป็นผู้ช่วยเหลือและให้โอกาสให้การเรียนรู้แก่ผู้รับการปรึกษาแนะนำ

การพัฒนากระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้เกิดขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยสะท้อนผลลัพธ์ทั้งในแง่ของการพัฒนาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในฐานะพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในภาวะขาดแคลน อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการทั้งในสถาบันอุดมศึกษา และโรงเรียน ทำให้จำนวนผู้นิเทศนักศึกษาลดลง การขาดพี่เลี้ยงทางวิชาการจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตครูในอนาคต และส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในคุณภาพเรียนที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นวัยเรียนที่สำคัญยิ่งต่อการเติบโตขึ้นเป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบจากผลการวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ร่วมกับมหาวิทยาลัยโคลัมเบียที่พบว่า ครูประถมศึกษาคือบุคคลสำคัญที่พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคตได้ ทั้งนี้เพียงผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากครูที่มีความสามารถเพิ่มคุณค่าการเรียนรู้ (High Value Added: HVA) ให้กับนักเรียนในคุณภาพของเขาเพียงปีเดียวในโรงเรียน (Massari, 2012) งานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนา อาจารย์ ครู และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสาขาดังกล่าว

นอกจากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวไว้ เจเนอของของการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับของสถาบันฝึกหัดครูที่แต่ละสถาบันควรทำงานร่วมกัน และในระดับบุคคลซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ที่จะได้รับสิทธิและความเท่าเทียมกันในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายตลอดจนทิศทางการดำเนินการ ควบคุมการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการนั้นด้วยตนเองตามหลักการเหตุผลในวิชาชีพ พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของกิจกรรมการดำเนินการดังกล่าว (Hilda and Vicky, 1995 ;Thomas, 2011) วิธีคิดเช่นนี้เป็นการนำเอาศักยภาพทั้งรายบุคคล และรายกลุ่มของอาจารย์นิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีอยู่ มาบูรณาการกับแนวความคิดทางวิชาการด้านการฝึกหัดครูของคณะผู้วิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการด้านครูศึกษาในมหาวิทยาลัยซึ่งมีประสบการณ์ระยะผู้เชี่ยวชาญ (Mastery) ที่จะเข้าไปช่วยทำให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive conflict) เกิดการปรับแต่ง (Accommodation) และเติมเต็ม ในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเข้มแข็งจากฐานราก (Bottom up) เกิดเป็นกระบวนการพัฒนานตนเองของพี่เลี้ยงทางวิชาการ พัฒนาสถาบันการศึกษาที่สังกัด และพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมต่อไป

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนำมาสู่การศึกษารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อนึ่งการวิจัยนี้ดำเนินการในพื้นที่วิจัยในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความสำคัญและมีความหลากหลายทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและอุตสาหกรรม ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม ด้านชาติพันธุ์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว และที่สำคัญในภูมิภาคแห่งนี้เป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ หลายสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัยและสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่มุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม ตลอดจนมีพันธกิจในการร่วมพัฒนาครูประจำการในภูมิภาคเช่นเดียวกัน และในลักษณะของขอบเขตพื้นที่ที่มีความเป็นไปได้ในการร่วมพัฒนา คณะผู้วิจัย

จึงมุ่งประสงค์จะดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อสร้างคุณภาพการเรียนรู้ในวิชาชีพครู ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูได้มีส่วนร่วมกันดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงคุณภาพการปฏิบัติงานครู นำสู่ความเก่ง ความดี และมีความสุขของนักเรียนในภูมิภาคตะวันตกต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร
4. การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาวะการณ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เพื่อทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้
  - 3.1 ประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง
  - 3.2 เพื่อประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 3.3 ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3.4 ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4. ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้บูรณาการแบบแผนของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และการออกแบบเชิงระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น (Research-R<sub>1</sub>/Analysis) 2) การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ (Devenlopment-D<sub>1</sub> /Design and Development) 3) การทดลองใช้ และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ (Research-R<sub>2</sub> /Implementation) และ 4) การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียน (Devenlopment-D<sub>2</sub> /Evaluation) ดังภาพ



ภาพ แสดงขั้นตอนการวิจัย

## ประชากรในการวิจัย

### ประชากรในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. คณบดีคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ หรือรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รวมผู้บริหารระดับคณะจำนวน 5 คน

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของโรงเรียนผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย /สาขาวิชาการประถมศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมผู้บริหารระดับโรงเรียนจำนวน 5 คน

3. อาจารย์นิเทศก์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย /สาขาวิชาการประถมศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมอาจารย์นิเทศก์จำนวน 12 คน

4. อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย/สาขาวิชาการประถมศึกษาของโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเพชรบุรี รวมอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 12 คน

5. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปีการศึกษา 2557 รวมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 30 คน

### ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารคณะวิชา อาจารย์นิเทศก์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาการประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย อาจารย์พี่เลี้ยงสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี ประเภทละ 1 คน จำนวน 6 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงประมาณ วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบ

1.1 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และหาคุณภาพของรูปแบบโดยการจัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ด้านครุศึกษาจำนวน 10 คนพบว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.52)

### รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

#### หลักการของรูปแบบ

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

#### วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูปฐมวัยและประถมศึกษา



#### กระบวนการของรูปแบบ

- ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม (Preparation phase : P)**
- 1.1 การฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการ
  - 1.2 การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ
- ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning phase : P)**
- 2.1 อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครูโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม
  - 2.2 อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศ
- ระยะที่ 3 การปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practice of Mentoring phase : P)**
- 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference)
  - 3.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation and Data Gathering)
  - 3.3 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Collaborative Reflection and Analysis Practices)
  - 3.4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-conference)
  - 3.5 การสะท้อนคิด (Learning Reflection)
- ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluation phase : P)**
- 4.1 การประเมินความก้าวหน้าระหว่างการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
  - 4.2 การประเมินความก้าวหน้าหลังการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในครั้งต่อไป

#### เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

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

#### ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบ

##### ผลโดยตรง

อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีศักยภาพสูงในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

##### ผลโดยอ้อม

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

## 2. ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ

2.1 ผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

| คะแนน<br>ความสามารถด้าน<br>การเป็นพี่เลี้ยง<br>ทางวิชาการ | คะแนน<br>เต็ม | คะแนน<br>เฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>S.D. | คะแนน<br>ร้อยละ | ระดับ<br>ความ<br>สามารถ | t     | df | p     |
|-----------------------------------------------------------|---------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------|-------------------------|-------|----|-------|
| ก่อนทดลอง                                                 | 75            | 62.10                        | 7.16                             | 82.80           | มาก                     | -6.70 | 29 | 0.00* |
| หลังทดลอง                                                 | 75            | 71.37                        | 3.75                             | 95.16           | มากที่สุด               |       |    |       |

\*p-value < 0.01

2.2 ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการทดลอง ทั้งการประเมินโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการประเมินตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูพบว่า ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อน และหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

| คะแนนความสามารถ<br>ด้านการจัด<br>ประสบการณ์ /<br>จัดการเรียนรู้ | คะแนน<br>เต็ม | คะแนน<br>เฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | ส่วน<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>S.D. | คะแนน<br>ร้อยละ | ระดับ<br>ความ<br>สามารถ | t      | df | p     |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------------------|--------|----|-------|
| ก่อนทดลอง                                                       | 80            | 57.77                        | 8.90                                 | 72.21           | มาก                     | -10.68 | 30 | 0.00* |
| หลังทดลอง                                                       | 80            | 73.06                        | 6.94                                 | 91.33           | มากที่สุด               |        |    |       |

\*p-value < 0.01

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

\*p-value < 0.01

2.3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบโดยภาพรวมพบว่าพี่เลี้ยงทางวิชาการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (  $\bar{X}$  = 4.84, S.D. = 0.35) ส่วนนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (  $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.71)

3. การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.1 ผลการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบหลังการทดลองใช้รูปแบบโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ (Best practice) พบว่าคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ )

3.2 ผลการถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ จำนวน 10 คน พบแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วย การมีภาพลักษณ์ (Appearance) ของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การปฏิบัติตน (Performance) ตามภารกิจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการแสดงศักยภาพ (Potential) ในการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. ผลการออกแบบ และพัฒนารูปแบบ

จากผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางครุศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.52) โดยด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และในลำดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00)

สำหรับในประเด็นของวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และในลำดับสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิทางครุศึกษาเล็งเห็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งส่งผลถึงการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป ตลอดจนในประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยตรง และยังขาดหลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ นอกจากนี้แนวคิดของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ กำลังอยู่ในช่วงตื่นตัวในระบบการศึกษาไทย ดังแสดงได้จากโครงการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการและการโค้ช ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ส่วนด้านเงื่อนไขของการนารูปแบบไปใช้ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.48) อาจเป็นเพราะด้านนี้เป็นด้านที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการ บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เป็นด้านที่ต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ซึ่งต้องวางแผนและบริหารจัดการเป็นอย่างดีจึงจะสัมฤทธิ์ผล

นอกจากนี้ปัจจัยที่เสริมให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม และมีความเป็นรูปธรรมในการนำไปใช้ อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานของความต้องการจำเป็น (Needs) ของกระแสการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งความต้องการจำเป็นจากการศึกษาสภาพบริบทการผลิตและพัฒนาครูในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งศึกษาข้อมูลทั้งปัจจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพปัญหา ที่สามารถจัดกลุ่มได้ 6 กลุ่ม ประกอบด้วยพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การนิเทศการเรียนการสอน ศาสตร์การเรียนการสอน สมรรถนะความเป็นครูปฐมวัย และครูประถมศึกษา จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วม ตลอดจนการอาศัยการมี

ส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ที่กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติ ในพื้นที่วิจัยในการให้ข้อมูลและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนารูปแบบ ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ร่วมกันดังที่ Niemi (2015 : 18) ศาสตราจารย์ด้านการฝึกหัดครูเสนอข้อเสนอในการปรับปรุงการศึกษาของประเทศไทยว่าควรส่งเสริมโครงการความร่วมมือการวิจัยเชิงปฏิบัติการระหว่างมหาวิทยาลัย และสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถที่ต่อเนื่องของนักศึกษาครู และครูประจำการซึ่งสามารถเสริมสัมฤทธิ์ผลในทุกมิติตลอดจนรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบเชิงระบบ เกิดเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) ที่สามารถประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในระบบสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2550, 197) ที่กล่าวถึงการนำวิธีเชิงระบบมาใช้ในวิชาชีพครูเพื่อช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย รวมทั้งกาญจนา คุณารักษ์ (2545 : 34-35) ที่กล่าวถึงการออกแบบเชิงระบบ ซึ่งส่วนประกอบต่างๆ ของระบบมีความสัมพันธ์ส่งเสริมกันและกันอย่างมีระบบ ไม่ขัดแย้ง ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบ

จากผลการประเมินความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน และหลังการทดลอง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสนับสนุน 3 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 อาจเป็นเพราะก่อนนำรูปแบบไปใช้จริงในคณะวิชา และสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้มีการเตรียมพื้นที่วิจัย โดยร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการวิเคราะห์ปัญหาตามบริบท และแสวงหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน และมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยจัดฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงจากสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย ได้เกิดความตระหนัก ในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู ในการสร้างครูใหม่ ผู้สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยให้ความรู้ และฝึกกระบวนการจิตปัญญาศึกษาที่เน้นการเปลี่ยนแปลงระบบความคิด จากภายในของพี่เลี้ยงทางวิชาการแต่ละบุคคล ได้ทบทวนและเติมเต็มความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และฝึกกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตลอดจนถึงกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมและความเชื่อถือว่าไว้วางใจ ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญร่วมกัน การดำเนินการลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Niemi (2014) ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพี่เลี้ยงทางวิชาการในระดับโรงเรียนรวมทั้งการสร้างการเข้าใจอันดีระหว่างกันของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้วิจัยทิ้งทอดระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการตกตะกอนความรู้ และความคิด และประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแต่ละแห่ง ซึ่งอาจมีธรรมชาติและลักษณะเฉพาะขององค์กรที่แตกต่างกันไปบ้าง จากการเตรียมการก่อนนำรูปแบบไปใช้จริงดังที่กล่าวมา พบว่าเกิดผลดีในแง่ของความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ประเด็นที่ 2 อาจเป็นเพราะองค์ประกอบ และกระบวนการของรูปแบบได้พัฒนาขึ้นจากความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของบริบทพื้นที่วิจัย โดยผ่านการรับรอง และประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในลักษณะของการสนทนาอ้างอิงฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องทั้งในเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติ และมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้นำร่อง (Pilot study) ในสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่วิจัย และมีการปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง นอกจากนี้ ในระหว่างการใช้รูปแบบในแต่ละวงจร (Cycle) ทั้งผู้วิจัย และพี่เลี้ยงทางวิชาการ จะประชุมเสวนาเพื่อร่วมกันคิด วิเคราะห์และประเมินการใช้รูปแบบ และร่วมกันปรับปรุงรายละเอียดในบางประเด็นของรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนใช้รูปแบบในวงจรต่อไป ตลอดจนเป็นการทบทวนในแง่ของการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดภาวะผู้นำด้านหลักสูตร (Curriculum Leader) ในสถานศึกษาและคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (Wile, 2009 :10) วิธีการดำเนินการเช่นนี้ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะร่วมเสนอแนะ ร่วมวางแผน ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของรูปแบบ และการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามกระบวนการ

สำหรับประเด็นที่เป็นจุดเปลี่ยนในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในระหว่างกระบวนการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยพบว่ามีความสำคัญ เกิดจากการอภิปรายทางวิชาการร่วมกันของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ในระยะที่ 3 ระยะปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Practicing of Mentoring phase : P3) ซึ่งต้องทำการประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference) สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) วิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุมหลังการสังเกตการสอน(Post-conference) และสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา (Critical reflection) และวางแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป การอภิปรายทางวิชาการอย่างต่อเนื่องนี้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศาสตร์การสอน และการนำศาสตร์การสอนมาสู่การปฏิบัติซึ่งต่างฝ่ายต่างมีมุมมอง ทั้งเหมือนและแตกต่างกันไปบ้าง ในบางครั้งจะเกิดความขัดแย้งทางปัญญา (cognitive conflict ) และเกิดการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา (Accommodation) จากความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (ทิตินา แคมมณี 2545) รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎี Social Constructivism ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของวิกอทสกี ที่เชื่อว่าบุคคลสร้างความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ในขณะที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองาน ในสถานะสังคม (Social Context) ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญและขาดไม่ได้ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สร้างความรู้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเดิมให้ถูกต้อง หรือซับซ้อนกว้างขวาง (Bruning et al. 1999 อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล 2552 : 210-211)

นอกจากนี้แล้วกระบวนการ ระยะที่ 4 ระยะประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Progress and Evaluating phase : P4) ทั้งอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ต้องเขียนแบบบันทึกสะท้อนผล (Critical Reflection) หลังปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในแต่ละวงจร การบันทึกลักษณะดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาทางหลักสูตรและการสอนซึ่งเป็นลักษณะอันพึงประสงค์ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tanner & Tanner , 1980) เป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในวงการฝึกหัดครูว่ามีประสิทธิภาพ เป็นการบันทึกสะท้อนผล (Reflective) อย่างอิสระทั้งในแง่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อมูล ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกที่มี นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพ

การออกแบบการสอน และ การจัดการเรียนการสอนของครูทั้งด้วยตนเอง และในลักษณะที่มีผู้สนับสนุนต่อไป (วัชร เล่าเรียนดี 2552 : 197-200)

และประเด็นที่ 3 อาจเป็นเพราะการใช้รูปแบบดังกล่าวนี้ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในแง่ขององค์ประกอบด้านเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ขับเคลื่อนควบคู่กันไป ข้อค้นพบซึ่งเป็นข้อสังเกตที่สำคัญในประเด็นนี้คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบในพื้นที่วิจัย พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ในการนำรูปแบบไปใช้ และการเสวนาระหว่างการใช้รูปแบบ ทุกครั้งจะมีผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วมทุกครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในประเทศของเรา ต้องเปลี่ยนที่ CEO ถ้าทำให้ CEO เปลี่ยนได้ก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ” (กาญจนา เกรียงสี , สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2558) บรรยากาศเช่นนี้เป็นบรรยากาศของความร่วมมือจากผู้บริหารนโยบาย จนถึงผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ผลที่เกิดขึ้นคือความเข้าใจตรงกัน เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดมุมมองในการพัฒนาวิชาชีพ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา และการอำนวยความสะดวก ดังที่ Barber อ้างถึงใน มนตรี แยมกลีกร (2558) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดการศึกษา คือความเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ของผู้อำนวยการ ที่ต้องเชี่ยวชาญการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี ผู้บริหารในลักษณะนี้จึงสามารถจัดเป็นผู้นำทางหลักสูตรและการสอนสู่ความสำเร็จ มีผู้นำตามสภาพเท่านั้น (Wiles ,2009 : 10) จากการใช้รูปแบบในพื้นที่วิจัย พบว่าผู้บริหารคณะวิชา สถานศึกษา ทั้งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ให้ความสนใจเข้าร่วมเสวนาระหว่างการใช้รูปแบบ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดขวัญและกำลังใจสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการ เกิดการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้กระบวนการดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับที่ Niemi (2014) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการพัฒนาการศึกษาไทยให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานที่คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ และโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน ทำงานร่วมกันและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. จากผลการประเมินความสามารถด้านการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อน และหลังการทดลอง จากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และจากการประเมินความสามารถตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ( $\bar{X}$  = 36.81, S.D. = 3.31) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพโดยส่งผลถึงการยกระดับความสามารถด้านการจัดประสบการณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครู ปฐมวัย/การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูประถมศึกษา ทั้งนี้ นอกจากเป็นผลของรูปแบบดังที่ได้กล่าวไว้ ยังอาจเป็นเพราะการร่วมมือกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการในการวิเคราะห่นักศึกษาในความดูแล และการวางแผนการนิเทศเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำทางวิชาการที่มีคุณภาพ ให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ตามศักยภาพของนักศึกษาแต่ละคน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่พี่เลี้ยงทางวิชาการยอมรับได้ นอกจากประเด็นที่กล่าวมา การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และนักศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตามกระบวนการ ความเชื่อถือไว้วางใจเกิดขึ้นจากการที่พี่เลี้ยงศึกษาและทำความเข้าใจนักศึกษา และประพฤติตนในฐานะกัลยาณมิตร ทำให้เกิดความอบอุ่นฉันท์มิตรในระหว่างกระบวนการ

3. จากผลการประเมินความพึงพอใจของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่มีต่อการใช้รูปแบบ ภาพรวมทุกด้านที่พี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ , S.D. = 0.35) ส่วนนักศึกษามีความพึงพอใจระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.71) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการดังกล่าว ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษา ก็มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสำเร็จของทีมคือความสำเร็จของทุกคน เมื่อมีความสำเร็จ การพัฒนาตนเองและพัฒนางานก็จะดีขึ้นตามลำดับซึ่งเป็นไปตามหลักจิตวิทยาการศึกษาในประเด็นกฎแห่งผลที่พึงพอใจตามทฤษฎีของธอร์นไค์ (ทศนา แคมมณี, 2552:51)

นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการให้คำแนะนำปรึกษา และการประเมินผลที่พี่เลี้ยงทางวิชาการดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้นักศึกษารู้สึกถึงความมีมาตรฐาน และความเป็นธรรม ต่างจากรูปแบบเดิมที่ต่างฝ่ายต่างเป็นผู้ประเมินผล และส่งคะแนนผลการประเมินยังภาควิชา / สาขาวิชา ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเมื่อสิ้นสุดการฝึกเนื่องจากคะแนนแต่ละส่วนมีความแตกต่างกัน (สาขาวิชาการประถมศึกษา, 2557)

### 3. การประเมินผล ปรับปรุงรูปแบบ และถอดบทเรียนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

1. จากการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบในขั้นสุดท้ายโดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบ ซึ่งจำแนกเป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 คน และเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 7 คน พบว่ารูปแบบมีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบที่ผ่านการรับรองคุณภาพเบื้องต้น ได้ผ่านการใช้ทดลองนำร่อง และนำไปใช้จริงโดยนำผลการใช้รูปแบบแต่ละวงจรมาเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้วิจัย อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงและปรับปรุงในรายละเอียดโดยตลอดระหว่างกระบวนการ (Participation) ทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ และเกิดผลของรูปแบบในเชิงประจักษ์ เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในแง่ของการพัฒนาการของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เนื่องจากความร่วมมือกันในการสังเกตชั้นเรียนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based training) (ไมตรี อินทรประสิทธิ์ : 2558) และส่งผลต่อความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. จากผลการประชุมเสวนาพี่เลี้ยงทางวิชาการต้นแบบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ ทำให้สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติซึ่งเป็น คุณลักษณะร่วมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ที่ประกอบด้วยด้านภาพลักษณ์ (Appearance) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการกิจลักษณะ (Performance) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และศักยภาพ (Potential) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพี่เลี้ยงทางวิชาการ คือบุคคลที่มีความสำเร็จในวิชาชีพ หรือเป็นผู้ที่มีแนวทางในการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มีสถานภาพเป็นครูของครูการอยู่ในสถานภาพที่ได้รับการยกย่องเช่นนี้ ภาพลักษณ์ที่ดี ในแง่ของการมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี ร่วมกับบุคลิกภาพทางวิชาการที่ดี จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่ช่วยเสริมการปฏิบัติหน้าที่ และความเชื่อถือว่าไว้วางใจให้เกิดขึ้น ทั้งระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ และพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู และผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นการช่วยยกระดับวิชาชีพครู ให้บุคคลทั้งในวิชาชีพและต่างสาขาอาชีพเปลี่ยน

มุมมองที่มีต่อบุคลิกภาพของครูดีขึ้น นอกจากนี้ทั้งส่วนของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง จำเป็นต้องมีความชำนาญการใน 2 ประการ ประการแรก คือ การเป็นผู้ที่มีสมรรถนะความเป็นครูตามเกณฑ์ครูสภาที่ประกอบด้วย ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (ครูสภา, 2556) ประการที่สอง คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ศึกษาค้นคว้า ทดลองวิจัย และพัฒนาการศึกษา ความชำนาญดังกล่าวจะแสดงให้เห็นจากการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และประเด็นสุดท้ายผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแต่ละคน จะมีทั้งคุณลักษณะร่วมของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ทั้งในด้านภาพลักษณ์ และกิจลักษณะ ดังที่กล่าวไว้ อย่างไรก็ตามพี่เลี้ยงทางวิชาการย่อมมีลักษณะเด่นเฉพาะ ที่แสดงให้เห็นทั้งกลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการ นักศึกษาวิชาชีพครูเห็นในเชิงประจักษ์ เป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันผลิตครูควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเข้าใจร่วมกัน
2. ควรจัดฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสร้างครูดีและครูเก่งให้ได้ผล
3. ควรมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์พี่เลี้ยง ผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู ตลอดจนให้ได้รับค่าตอบแทน หรือสิทธิในการฝึกฝนอบรมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการร่วมพัฒนาสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

#### ภาษาไทย

- กาญจนา คุณารักษ์. (2545). การออกแบบการสอน. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา เกรียงสี. (2558). การติดตามผลโครงการวิจัยด้านการศึกษา สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2558 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ทิตนา แหมมณี. (2548). รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แหมมณี (2552) ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2553). “การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทางศาสตร์การเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาวิชาชีพครู” ปรณัฐนิพนธ์ ปรัญญาคุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2558). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู” กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ. (2558). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู งานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (EDUCA) ครั้งที่ 9 อาคาร อิมแพคฟอรัม เมืองทองธานี วันที่ 14 ตุลาคม 2559
- ไมตรี อินทรประสิทธิ์. (2558). ระบบการผลิตและพัฒนาครูที่สอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาทักษะความคิดขั้นสูงของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการครูศึกษาสำหรับครูในอนาคต วันที่ 27 – 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2555) พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ฝ่ายมัธยม (2555).รายงานการฝึกอบรมด้านครูพี่เลี้ยง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช. พิมพ์ครั้งที่ 10. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2531). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาต่างประเทศ

- Anderson, E. M., and Shannon, A.L. (1988). “Toward a Conceptualizing of Mentoring.” Journal of Teacher Education. 39, 1 (January 1988): 38-42.
- Caine G. and Caine R.N. (2010) Strengthening and Enriching Your Professional Learning Community the Art of Learning Together. Alexandria : ASCD.
- Cruz, R. (2011) Different Leadership Style Definitions. accessed August 30, 2013. available from: [http://www.essortment.com/lifestyle/differentleader\\_sksu.htm](http://www.essortment.com/lifestyle/differentleader_sksu.htm).
- Gutex, G.L. (1988) Education and Schooling in America. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hilda,B. and Vicky,M. 1995. “The Roles of The Cooperating Teacher andUniversity Supervision in Learning to Teach.” Teaching and Teacher Education. Vol. 11, Issue 5, September 1995: 501-508.

- Manza G. and Patrick S.K. (2012) **The Mentor's Field Guide**. Chicaco : Search Institute Press.
- Massari ,P. (2012) . **Superstar teachers**. accessed September 11, 2015 available from:  
<http://news.harvard.edu/gazette/story/2012/02/superstar-teachers/>
- Niemi, H.(2015) **Enhancement-led Evaluation of Quality Teacher Education in Thailand**.  
เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการครุศึกษาสำหรับครูในอนาคต  
วันที่ 27 – 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- Pask, R. and Joy, B. (2007). **Mentoring-Coaching : A Handbook for Education Professionals**.  
Open University Press McGraw-Hill Education. England: Berkshire.
- Queensland University of Technology. ( 2002 ).”**The Thailand Education Reform Project.**”  
(online) Retrieved from <http://www.edthai.com/publication/0005/fulltext.pdf>.  
(December 10, 2010 ).
- Rolfe, A. (2013). **Mentoring Works**. accessed August 30, 2013. available from [http://www.mentoring-works.com/definitions\\_of\\_mentoring.html](http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html).
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006) ‘**Professional learning communities: A review of the literature**’, *Journal of Educational Change*, 7 (4), 221-258.
- Sweeny, B.W. (2008). **Leading the Teacher Induction and Mentoring Program**. 2<sup>nd</sup> ed. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Zepada, Sally J. 2003. **Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts**. New York : ล  
Eye on Education.
- Wiles, Jon W. and Bondi, Joseph C. (2004). **Supervision: A guide to practice**. 6th ed. Upper  
Saddle River, NJ : Merrill Prentice Hall.