

รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
A MODEL FOR DEVELOPING THE MENTOR TEACHERS' ROLES
IN PROMOTING THE STUDENT TEACHERS' LEARNING
MANAGEMENT ABILITIES

สายฝน แสนใจพรหม^{1*} และน้ำผึ้ง อินทะเนตร²
Saiphon Sanjaiprom^{1*} and Nampueng Intanate²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
^{1,2}Faculty of Education, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: koonfon3@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบเป็นครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 640 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน 2) กลุ่มทดลองใช้รูปแบบเป็นครูพี่เลี้ยงจำนวน 6 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 6 คน รวมจำนวน 12 คน จากสถานศึกษาเอกชน 2 แห่ง และรัฐบาล 2 แห่ง ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนา มี 3 ส่วน คือ แนวคิดทฤษฎี จุดมุ่งหมาย และเงื่อนไขของการพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ เตรียมความพร้อม น้อมสู่การปฏิบัติ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามดูแลด้วยการประเมิน องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา พบว่า มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีความครอบคลุมในระดับมาก ผลการใช้รูปแบบพัฒนาครูพี่เลี้ยง พบว่า ครูพี่เลี้ยงทุกคนมีพฤติกรรมการแสดงบทบาทในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกคนมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยง ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Abstract

The research objectives were 1) to create a model for developing the mentor teachers' roles in promoting the student teachers' learning management abilities, and 2) to study the effect of a model for developing the mentor teachers' roles in promoting the student teachers' learning management abilities. The subjects were divided into 2 groups. The group used to create a model was 640 of mentors and student teachers with two stage random sampling. The group used to study the effect of a model was 6 mentor teachers from 2 private school and 2 public school.

The research result were as follows: The model included three components 1) the development principles which include theories, objectives, conditions, 2) the development process which include preparation, implementation, sharing, and 3) the development evaluation which found that the model had the quality on its feasibility, appropriateness, validity, usefulness at the highest level and comprehensiveness at high level. The role of all mentor teachers were at the highest level, and the learning management abilities of all student teachers were at the high level.

Keywords: A Model for Developing the Mentor Teachers' Roles, Learning Management Abilities, the Student Teacher

ความเป็นมาของปัญหา

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการผลิตครูนอกเหนือจากการเรียน กระบวนวิชาตามที่หลักสูตรครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์กำหนดไว้ เพื่อให้นักศึกษาได้นำทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ทางด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมาประยุกต์สู่การปฏิบัติจริง โดยความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถือเป็นเป้าหมายสำคัญอันดับแรกของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภาได้กำหนดไว้ ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศฝ่ายมหาวิทยาลัยและ ครูพี่เลี้ยงฝ่ายสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเป็นเสมือนคู่มือตลอดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง

จากผลการศึกษาของ Erawan (2011, pp. 47-58); Thienngam and Khajornsins (2013, pp. 212-225) พบว่า การที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการสอนและลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บทบาทของครูพี่เลี้ยงจึงนับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งการจะพัฒนาให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยการดูแลเอาใจใส่จากครูพี่เลี้ยงเป็นหลัก โดยครูพี่เลี้ยงจะต้องแสดงบทบาทในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ภายใต้การสนับสนุนพัฒนา ของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่ควรจัดทำหลักสูตรหรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูพี่เลี้ยงการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู (Jaruarayanon, 2014, pp. 104-116) ถึงแม้ว่าในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบัน ผลิตครูในประเทศไทยได้ยึดถือมาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน ด้านสถานศึกษาเกี่ยวกับ ครูพี่เลี้ยงตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่กำหนดไว้อย่างเข้มงวดแล้วก็ตาม แต่จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่

สำคัญของครูที่เลี้ยง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ปีการศึกษา 2555 โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่า ครูที่เลี้ยงบางคนไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
เท่าที่ควร (Senjaiphrom, 2012) สอดคล้องกับผลการศึกษาต่างประเทศของ Akbar and Jackson (2012,
pp. 110-119) โดยพบว่า ครูที่เลี้ยงไม่ได้ส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดความมุ่งมั่นสู่ความเป็น
มืออาชีพ นักศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนในการสอน นักศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนให้สังเกตการสอนในรายวิชา
ต่างๆ ครูที่เลี้ยงไม่ดูแลนักศึกษาในขณะที่สอน ครูที่เลี้ยงประเมินการสอนโดยใช้มาตรฐานของตนเอง นอกจากนี้
พบว่า ครูที่เลี้ยงขาดการประสานงานกับอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ทำให้ส่งแผนการสอนไม่ทัน
ตามเวลาที่กำหนด ประกอบกับจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
พบว่า มีเพียงคู่มือและแนวปฏิบัติโดยทั่วไปของครูที่เลี้ยงเท่านั้น

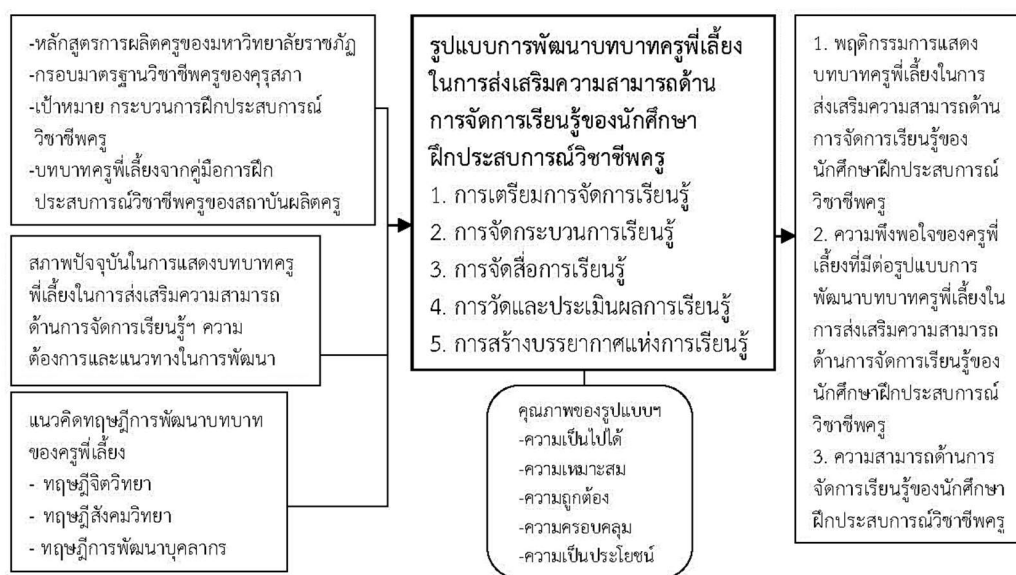
จากบทบาทครูที่เลี้ยงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบกับปรากฏการณ์เชิงประจักษ์
ของสภาพปัญหาการผลิตครูที่ต้องได้รับการพัฒนาบทบาทของครูที่เลี้ยงซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลิต
ครู ตลอดจนจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทย
ช่วงปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2558 ยังไม่พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงใน
การส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับมหาวิทยาลัยราช
ภัฏถือว่าได้เป็นสถาบันการผลิตครูที่เก่าแก่ ดังนั้น การผลิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีการควบคุมและ
พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนรับผิดชอบในด้านการ
ผลิตครูและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยโดยตรง จึงมีความจำเป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงใน
การส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางการ
พัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอันจะทำให้เกิดการสร้างและผลิตครูดี
และครูสอนดีของสังคมซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายอันสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง
ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้
ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัด
การเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตั้งอยู่บนแนวคิดทฤษฎีหลัก 3 ด้าน คือ ทฤษฎีด้านสังคมวิทยา คือ ทฤษฎีบทบาทของ
โคเฮน ทฤษฎีจิตวิทยา ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ รูปแบบแรงจูงใจของเคลเลอร์ การเรียนรู้ของธอร์นไคค์
การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคอล์ม โนลส์ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองของวิกิตสกีและเพียเจต์ และแนวคิด
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใช้แนวคิดการพัฒนาคนโดยใช้ฐานสมรรถนะของเดวิดแมคเคลแลนด์ แนวคิด
จิตตปัญญาศึกษา แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนแนวคิดการประเมินเพื่อการพัฒนา
นอกจากนี้ยังต้องศึกษาเป้าหมายหลักสูตรการผลิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยเป็นเป้าหมายหลักของการผลิต
ครู ประกอบกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาบทบาทของครูที่เลี้ยง ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ขั้นการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยง ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถานศึกษาเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมจำนวน 640 คน จากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน โดยทำการสุ่มขั้นที่ 1 คือ สุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจาก 5 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง ได้แก่ กลุ่มรัตนสินทร์ 6 แห่ง กลุ่มภาคเหนือ 8 แห่ง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 แห่ง กลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง และกลุ่มภาคใต้ 5 แห่งตามสัดส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละกลุ่มโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของจำนวนมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละกลุ่ม (Srisuk, 2009) ได้มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 11 แห่ง ทำการสุ่มขั้นที่ 2 โดยสุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชุด คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยงแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับสอบถามครูที่เลี้ยง จำนวน 1 ชุด ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และสำหรับสอบถามนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 1 ชุด ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

1.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศิลปะการ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ รูปแบบแรงจูงใจของเคลเลอร์ การเรียนรู้ของธอร์นไดค์ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคอล์ม โนลส์ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองของวิกิตสกีและเพียเจต์ ทฤษฎีบทบาทของโคเฮน แนวคิดการพัฒนาคนโดยใช้ฐานสมรรถนะของเดวิดแมคเคลแลนด์ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวคิดการประเมินเพื่อการพัฒนา ร่วมกับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยงและความต้องการในการพัฒนาบทบาท ตลอดจนข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม

สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูที่เลี้ยง ได้แก่ 1) หลักการพัฒนา ประกอบด้วยแนวคิด จุดมุ่งหมายและเงื่อนไข 2) กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด 5 กิจกรรม และ 3) การติดตามประเมินผล

1.3 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน โดยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ปรับแก้ไขตามข้อสรุปของการสนทนากลุ่ม สำหรับกลุ่มที่สองเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประเมินคุณภาพรูปแบบ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุมและความเป็นประโยชน์ โดยใช้แบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูที่เลี้ยงกับครูพี่เลี้ยงกลุ่มเล็ก จำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ให้ครูพี่เลี้ยง จำนวน 3 คน ทำการศึกษาและตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนา วิธีการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เวลาที่ใช้ในการพัฒนา และเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกผล ทำการปรับปรุงแก้ไขหัวข้อขั้นตอนการพัฒนาจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น ช่วงเวลาของการเตรียมความพร้อมให้ดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียน การอบรมควรเน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ปรับภาษาที่ใช้ให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายและไม่เป็นภาษาเชิงวิชาการมากเกินไป หลังจากนั้นทำการทดลองครั้งที่ 2 โดยให้ครูพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน ศึกษาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของขั้นตอนการพัฒนา ทำการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติ คือ ควรแนะนำให้ครูพี่เลี้ยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ขั้นตอนการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ

2.1 คัดเลือกสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) สถานฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูเป็นสถานศึกษาเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และให้ความร่วมมือกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและดำเนินการบริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) ครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมการพัฒนาด้วยความสมัครใจ 4) ครูพี่เลี้ยงมีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ที่คุรุสากำหนด และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่จะเป็นต้นแบบการเป็นครูที่ดี ประกอบด้วยครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน รวมจำนวนครูพี่เลี้ยงทั้งหมด 6 คน ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูที่เลี้ยงตามขั้นตอน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบประเมินพฤติกรรมแสดงบทบาทของครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองและผู้บริหารประเมินครูพี่เลี้ยง จำนวน 58 ข้อ โดยผู้ประเมิน 2 กลุ่มนี้ใช้ข้อความชุดเดียวกัน นำข้อความไปทดลองใช้กับครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารของโรงเรียนบ้านริมใต้ โรงเรียนบ้านหนองไคร้ และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

รวมจำนวน 50 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบประเมินสำหรับนักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยง จำนวน 53 ข้อ นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนบ้านริมใต้ โรงเรียนบ้านหนองไคร้ และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 2) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ข้อคำถามครอบคลุมความพึงพอใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาในการพัฒนา ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับปัญหาอุปสรรคหรือข้อคิดเห็น 3) แบบประเมิน ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับความคิดเห็นเพิ่มเติม สำหรับให้ผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษาประเมินตนเอง ครูพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายมหาวิทยาลัยประเมิน จำนวน 60 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ข้อมูลความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นการสร้างและพัฒนาารูปแบบ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันของการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบจากการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ 5 ด้าน คือ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความเป็นประโยชน์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบ

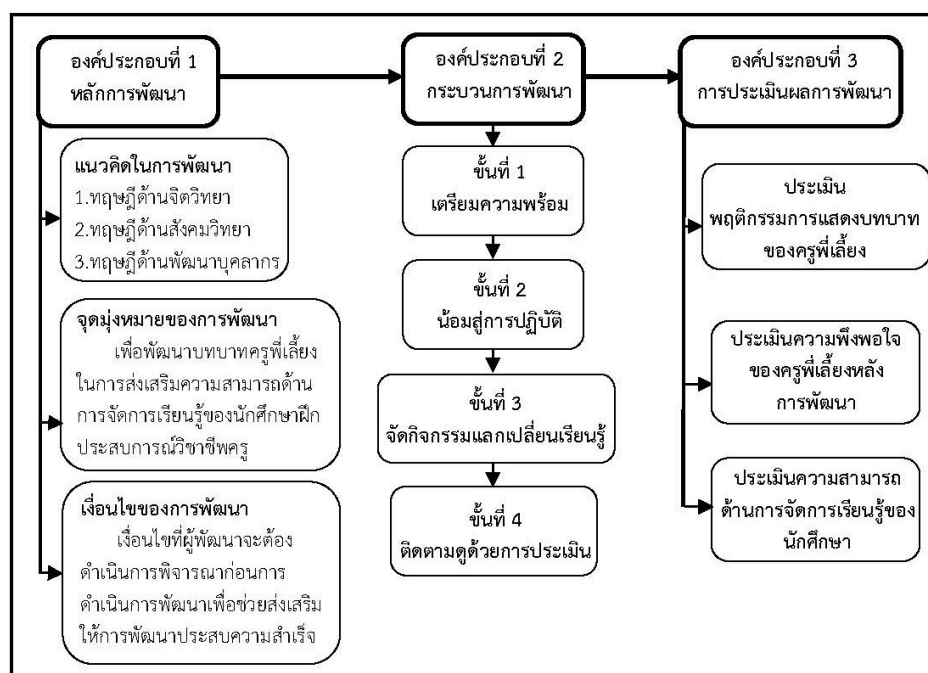
วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทของครูพี่เลี้ยงจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายมหาวิทยาลัย และความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการพัฒนาบทบาทครูพี่เลี้ยงโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบความสอดคล้องของการให้คะแนนของผู้ประเมิน 3 ฝ่าย ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI)

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบ

1.1 จากผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประมวลเข้ากับผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบฯ ได้แก่ ทฤษฎีสังคมวิทยา ทฤษฎีจิตวิทยา และทฤษฎีการพัฒนา

บุคลากร ผลการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ **องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนา** เป็นทิศทางในการดำเนินงานของผู้พัฒนาตลอดหลักสูตร ประกอบด้วย 1.1) แนวคิดทฤษฎีหลัก 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีทางจิตวิทยา ทฤษฎีสังคมวิทยา และแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร 1.2) จุดมุ่งหมายของการพัฒนา คือ เพื่อพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 5 ด้าน คือ การเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 1.3) เงื่อนไขของการพัฒนา เป็นเงื่อนไขที่ผู้พัฒนาจะต้องดำเนินการพิจารณาก่อนการดำเนินการพัฒนาเพื่อช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 เงื่อนไข **องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนา** เป็นขั้นตอนของการพัฒนา ที่กำหนด พฤติกรรมเป้าหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อม (preparation) ประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมด 5 กิจกรรม คือ 1) การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ (สร้างความตระหนัก) 2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ 4) การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แบบการชี้แนะ (coaching) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) และการให้คำปรึกษา และ 5) การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยง ขั้นที่ 2 น้อมสู่การปฏิบัติ (implementation) ครูที่เลี้ยงปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอน โดยมีการวางแผน (Plan) การสังเกตการสอน (observe) และสะท้อนผลให้ ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษา (reflect) ขั้นที่ 3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่เลี้ยงกับครูที่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่เลี้ยงกับผู้บริหาร และขั้นที่ 4 ติดตามดูด้วยการประเมิน (assessment) เป็นการประเมินผลการแสดงบทบาทของครูที่เลี้ยงจะใช้การเขียนสะท้อนผลการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยง โดยนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูที่เลี้ยงสามารถนำผลไปพัฒนาบทบาทของตนเองและวางแผนการนิเทศนักศึกษาในคราวต่อไป **องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล** เป็นการประเมินผลโดยมีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ใช้การประเมินบทบาทครูที่เลี้ยงหลังการพัฒนา 3 ด้าน คือ 1) ประเมินพฤติกรรมการแสดงบทบาทของครูที่เลี้ยง โดยใช้ผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่เลี้ยงประเมินตนเอง ผู้บริหารประเมินครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูที่เลี้ยง 2) ประเมินความพึงพอใจของครูที่เลี้ยงที่มีต่อการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ 3) ประเมินความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้ผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายมหาวิทยาลัย และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง ดังภาพ



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน พบว่า มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีความครอบคลุมอยู่ในระดับมาก และในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนบทบาทครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังการพัฒนา

2.1 ครูพี่เลี้ยงมีพฤติกรรมแสดงบทบาทในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ระดับมากที่สุดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.78 – 4.99 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีพฤติกรรมแสดงบทบาทมากที่สุดทุกด้าน และพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของกลุ่มผู้ประเมิน (RAI) ในการประเมินครูพี่เลี้ยงแต่ละคนมีค่าอยู่ในระดับสูงทุกค่า โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .92 - .99 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมแสดงบทบาทของครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คนที่	ระดับพฤติกรรมการแสดงบทบาทของครูที่เลี้ยง										โดยรวม	แปลค่า	ค่า RAI	แปลค่า	
	การเตรียมการจัด การเรียนรู้		การจัดกระบวนการเรียนรู้		การจัดสื่อการเรียนรู้		การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้						
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.					
1	4.91	.09	4.81	.17	4.92	.07	4.95	.08	4.90	.12	4.90	.05	มากที่สุด	0.98	สอดคล้อง
2	4.82	.32	4.71	.25	4.67	.29	4.81	.33	4.90	.18	4.78	.09	มากที่สุด	0.92	สอดคล้อง
3	4.97	.05	5.00	.00	5.00	.00	5.00	.00	5.00	.00	4.99	.01	มากที่สุด	0.99	สอดคล้อง
4	4.94	.10	4.90	.17	4.96	.07	5.00	.00	4.95	.09	4.95	.04	มากที่สุด	0.98	สอดคล้อง
5	4.94	.10	4.95	.08	4.96	.07	4.85	.15	4.85	.13	4.91	.06	มากที่สุด	0.98	สอดคล้อง
6	4.88	.10	4.95	.08	4.92	.07	4.92	.13	4.92	.13	4.92	.02	มากที่สุด	0.99	สอดคล้อง

2.2 ครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนา บทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งด้านเนื้อหา ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = .22) กระบวนการ ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = .11) และประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = .66) ในระดับมากที่สุด

2.3 ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ และมีนักศึกษาจำนวน 1 คน ที่มีความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.29 – 4.78 และพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของกลุ่มผู้ประเมิน (RAI) ในการประเมินนักศึกษาแต่ละคน มีค่าอยู่ในระดับสูงทุกค่า โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .82 - .96 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาพรวม

คนที่	ระดับพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้		แปลค่า	ค่า RAI	แปลค่า
	$\bar{x}$	S.D.			
1	4.68	.16	มากที่สุด	.93	สอดคล้อง
2	4.68	.16	มากที่สุด	.94	สอดคล้อง
3	4.29	.18	มาก	.82	สอดคล้อง
4	4.59	.14	มากที่สุด	.92	สอดคล้อง
5	4.78	.07	มากที่สุด	.94	สอดคล้อง
6	4.68	.07	มากที่สุด	.96	สอดคล้อง

อภิปรายผล

1. รูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาเป็นทิศทางในการดำเนินงานของผู้พัฒนาตลอดหลักสูตร ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎี จุดมุ่งหมายของการพัฒนา และเงื่อนไขของการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทาง หลักคิดสำหรับการพัฒนาบุคลากรก่อนการพัฒนา โดยแนวคิดทฤษฎีที่ได้กำหนดไว้จะช่วยให้ผู้พัฒนามีความเข้าใจเหตุและผลและที่มาของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูที่เลี้ยงได้ถูกต้องชัดเจนใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การมีแนวทางที่ถูกต้อง หลากหลาย สามารถทำนายและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาได้เป็นอย่างดี (Mongkhonvanit, 2012, p. 63) 2) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนา โดยขั้นการเตรียมความพร้อมเป็นการสร้างความพร้อมในการเป็นครูที่เลี้ยง เมื่อครูที่เลี้ยงมีความพร้อมส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในขั้นต่อไป สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาครูของ Wongpracharat (2013); Nonhuaro (2014) ชื่นชอบสู่การปฏิบัติ มุ่งเน้นที่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่เลี้ยง สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยผู้ใหญ่สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ เมื่อเห็นว่าสิ่งที่เรียนนั้นมีความสำคัญ การเรียนรู้จึงเน้นประสบการณ์มากกว่าเนื้อหาวิชา เน้นการพัฒนาจากแรงจูงใจภายในตนมากกว่า

ภายนอก (Taylor & Kroth, 2009) ชั้นจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูที่เลี้ยง ผู้บริหารได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์ร่วมกัน ด้วยความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ภายใต้ฐานคิดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะช่วยให้เกิด วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing) เป็นกระบวนการทางสังคม ที่มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างชุดของความรู้ (Chaichaowarat, 2015, p. 1) และชั้นติดตามคู่ด้วยการประเมินเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประเมินครูที่เลี้ยง ครูที่เลี้ยงรับ ผลการประเมินอย่างใจกว้างและนำไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการแสดงบทบาทการเป็นครูที่เลี้ยงของตนเอง การประเมินถือเป็นกลไกของการพัฒนา (Buosonte, 2012, p. 211) 3) องค์กรประกอบ การติดตามประเมินผล เพื่อประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาครูของ Bowornritthideijh (2008); Junghan (2010)

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังการพัฒนา ครูที่เลี้ยงมีพฤติกรรมแสดง บทบาทในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดทุกคน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่เลี้ยงมีพฤติกรรมแสดงบทบาทมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาบทบาท ครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งด้าน เนื้อหา กระบวนการ และประโยชน์ที่ได้รับใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากก่อนการสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ พฤติกรรมแสดงบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เลี้ยง โดยศึกษาจากพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพบว่า พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ทำให้สามารถ สังเคราะห์บทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบกับผลการศึกษาสภาพการแสดง บทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูที่เลี้ยงมีความต้องการพัฒนาในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศแห่ง การเรียนรู้มากที่สุด จึงได้มีการนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเนื้อหาในการสร้างรูปแบบการพัฒนา ทำให้ตรงกับ ความต้องการที่แท้จริงของครูที่เลี้ยง สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาครูของ Nopparak, et al. (2014); Sangmeesuk, et al. (2014) ที่ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาครู และ รูปแบบพัฒนาครูที่เลี้ยงคำนึงถึงคุณลักษณะของครูที่เลี้ยงเป็นหลักให้เกียรติยกย่องแก่ครูที่เลี้ยง ให้มีส่วนร่วมใน การคิดพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ส่งเสริมกำลังใจด้านจิตใตมากกว่าวัตถุ เนื้อหาในการพัฒนาสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่จึงทำให้ครูที่เลี้ยงมีความตั้งใจและเกิดความตระหนักในบทบาทการเป็นครูที่เลี้ยง สอดคล้องกับทฤษฎี การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ Knowles (as cited in Taylor & Kroth, 2009) นอกจากนี้ กระบวนการขั้นต้นใน พัฒนารูปแบบครูที่เลี้ยงอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การนำเอากิจกรรมของจิตตปัญญาศึกษามาใช้พัฒนา โดยได้ นำเอากระบวนการเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (contemplative education) โดยการใช้กิจกรรมผ่อนคลาย ธรรมชาติรู้ เป็นการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ทำให้ครูที่เลี้ยงเห็นคุณค่าของตัวเอง ของสิ่งที่เป็นอยู่ซึ่งเป็น กระบวนการที่ไม่รีบเร่ง ค่อยๆ เป็นค่อยๆ ไปในการเปลี่ยนมุมมองแนวคิด จนเกิดความตระหนัก สอดคล้องกับ Chumjit (2007, pp. 33-34) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ

ของตนเองให้เจริญเต็มที่ มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้านและต่อเนื่อง เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ การพัฒนาครูที่เลี้ยงยังใช้การจูงใจทั้งภายในและภายนอก จัดกิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย นำสื่อวีดิทัศน์ ช่วยในการอบรม แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของเนื้อหาของหลักสูตรการอบรมกับภาระหน้าที่ของผู้อบรม ใช้สถานการณ์ต่างๆ เช่น กรณีศึกษา บทบาทสมมติ การทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจผู้เข้าอบรม แสดงถึงความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมายการอบรม ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ส่วนการใช้แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ให้รางวัลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และภายหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนามีการมอบเกียรติบัตรครูที่เลี้ยงต้นแบบให้แก่ครูที่เลี้ยงทุกคนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา นอกจากนี้ การนำแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงอีกประการหนึ่ง เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูที่เลี้ยงได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบทบาทของตนเองในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Chaichaowarat (2015, p. 8) ที่กล่าวว่า ผลของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศของโรงเรียน ช่วยให้สมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังพบว่า กระบวนการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงทั้ง 4 ขั้นตอน ยังเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งแตกต่างจากการพัฒนาครูที่เลี้ยงในมิติเดิมๆ ที่มุ่งพัฒนาเพียงความรู้ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูที่เลี้ยงที่มีจุดเน้นที่สำคัญดังกล่าวทำให้เกิดการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยงในทางที่เหมาะสม จึงส่งผลให้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Erawan (2011, pp. 47-58); Thienngam and Khajornsins (2013, pp. 212-225) ที่พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูที่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีย่อมส่งผลต่อความสามารถในการสอนและลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในครั้งนี้ มี 2 ประการ คือ กระบวนการพัฒนาและความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาในการเปลี่ยนมุมมองของครูที่เลี้ยงจากการมองกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเรื่องปกติธรรมดาให้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ผ่านการพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป เกิดการพัฒนาจากตนเองด้วยตนเองและเพื่อตนเอง โดยความร่วมมือและการสนับสนุนแรงกาย แรงใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น หน่วยงานหรือผู้ที่สนใจจะนำรูปแบบการพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงไปใช้ ควรทำการศึกษาเข้าใจกระบวนการสร้างความตระหนักที่ใช้วิธีการแบบผ่อนคลาย ผ่านวิถีของความเอื้ออาทร ความเข้าใจ ช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกันมากกว่าการเน้นการป้อนเนื้อหา และควรคัดเลือกผู้พัฒนาที่มีคุณลักษณะแห่งความเอื้ออาทร เข้าใจและมีความจริงใจกับผู้เข้าอบรมอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอด ควรมีการวิจัยและพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสู่อาเซียนและสู่ศตวรรษที่ 21

2.2 เพื่อให้เกิดการพัฒนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของประเทศไทย ควรมีการวิจัยและพัฒนาบทบาทครูที่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในบริบทของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน

References

- Akbar, Ali R., & Jackson, D. (2012). Mind the Gap! exploring the tensions in initial teacher training: School based mentor practices, student expectations and university demands. *Journal of Research and Reflections in Education*, 6(1), 110-119.
- Bowornritthideijh, P. (2008). *Participatory research and development for school preparation to serve the practical teaching of student teachers (5-year-curriculum)*. Bangkok: Chandrakasem Rajabhat University. (in Thai)
- Buosonte, R. (2012). *Direction and area of evaluation* (3rd ed.). Nakorn Sawan: Rimpingkarmpim. (in Thai)
- Chaichaowarat, R. (2015). *Way of teacher training for student: Professional learning community*. Bangkok: Office for promotion of the learning society and the quality of youth. (in Thai)
- Chumjit, Y. (2007). *Self-actualization for teachers* (4th ed.). Bangkok: O.S. Printing House. (in Thai)
- Erawan, P. (2011). A path analysis for factors affecting pre-service teachers' teaching efficacy. *American Journal of Scientific Research*, 13, 47-58.
- Junghan, S. (2010). *A training Curriculum development for mentor of students participating in practical on professional experience* (Doctoral dissertation). Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Jaruariyanon, W. (2014). The model for management of teacher professional experience training to develop the modern teachers' quality. *Journal of Education Studies*, 42(2), 104-116. (in Thai)
- Mongkhonvanit, J. (2012). *Administration of education organization and personnel*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Nonhuaro, M. (2014). *The development of an empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency of inservice teachers in Prachinburi primary educational service area office2* (Doctoral dissertation). Bangkok: Srinakharinwirot University). (in Thai)
- Nopparak, S., Panitplinchai, T., Wattanatorn, A., and Panawong, Ch. (2014). School-based development model for teachers and administrators in small-sized schools: a case of Phitsanulok Province. *Journal of Education Naresuan University*, 16(4), 141-154. (in Thai)

- Sangmeesuk, S., Wannasri, J., Chansila, W., and Meejang, S. (2014). A model for competency development of teacher in school under the Jurisdiction of Primary Educational Service Area Office. *Journal of Education Naresuan University*, 16(2), 119-128. (in Thai)
- Srisuk, K. (2009). *Research methodology* (3rd ed.). Chiangmai: Krongchangprinting. (in Thai)
- Senjaiphrom, S. (2012). *The conditions and problems of pre-service teacher training in Chiang Mai Rajabhat University*. Chiangmai: Chiang Mai Rajabhat University. (in Thai)
- Taylor, B., & Kroth, M. (2009). Andragogy's transition into the future: Meta-analysis of andragogy and its search for a measurable instrument. *Mountain Plains Adult Education Association Journal of Adult Education*, 38(1), 5-7.
- Thienngam, S., & Khajornsin, B. (2013). Factors affecting the teacher's desirable characteristics of pre-service teacher at Rajabhat University: A multilevel structural Equation model analysis. *Silpakorn Education Research journal*, 5(1), 212-225. (in Thai)
- Wongpracharat, C. (2013). *The model of educational supervision by the external panel in basic education school board* (Doctoral dissertation). Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)