



การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของ
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



รัฐพล พรหมสะอาด

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ
เรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



ปฏิญานិพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



RATTHAPOL PHROMSA ARD

A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Research and Development on Human Potentials)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของ

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ของ

รัฐพล พรหมสะอาด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ) (รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วัฒนกา
นนท์)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข) (รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้วิจัย	รัฐพล พรหมสะอาด
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ มีชาญ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 4) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ จำนวน 5 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 10 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 540 คน และระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 72 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 72 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบและผลการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures MANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 73% สำหรับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ/เตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ และขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมินผลสมรรถนะ เมื่อได้นำรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาพบว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำส่งผลให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ

และผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ, สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้, นักศึกษาฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



Title	-
Author	RATTHAPOL PHROMSA ARD
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Surachai Meechan , Ph.D.

The research objectives were; 1) to develop indicators for the learning management competencies of pre-service teachers in Faculty of Education, Phuket Rajabhat University; 2) to examine current assessment conditions and needs of mentoring for pre-service teachers at Phuket Rajabhat University; 3) to establish and develop a mentoring model to enhance the learning management competencies of pre-service teachers; and 4) to evaluate the effectiveness of the mentoring model to enhance the learning management competencies of pre-service teachers at Phuket Rajabhat University. The research methodology was categorized into three stages; Stage One was concerned with identifying learning management competency indicators. The sample group included five hundred and forty pre-service teachers; Stage Two was the development of a mentoring model to enhance their learning management competencies. The five informants were lecturers and support staff who worked closely with the teaching interns; ten teaching assistants from basic education institutions; ten teaching practice supervisors from Phuket Rajabhat University; and five hundred and forty pre-service teachers in the Academic Year 2017; Stage Three was the evaluation of the effectiveness of mentoring model, the sample group consisted of seventy two teaching interns, seventy two teaching advisors from various schools, and five teaching advisors from Phuket Rajabhat University. The research instruments included lesson planning evaluation, innovation and technology used for learning management evaluation, learning activity planning evaluation and assessment and evaluation forms, along with satisfaction of the interns targeted on the effectiveness of mentoring procedure. The data were statistically analyzed by Mean, Standard Deviation, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, Repeated Measures MANOVA, and Content Analysis. The findings demonstrated that the learning management competency indicators for pre-service teachers at Phuket Rajabhat University which consisted of four indicators; lesson planning, learning innovation development, learning activity planning, and assessment and evaluation which can be explained at 73% of the total variance. The mentoring model comprised of four phases; Phase One : the preparation ; Phase Two : Planning ; Phase Three : Mentoring and Reflection ; Phase Four : Evaluation learning management competency. At the time, the developed model was tried out to student teachers, it was also found that their learning management competencies were affected. In fact, the overall of students and teachers' satisfaction level towards

the counseling intervention was high; in addition to, the obtained consequences of the counseling paradigm used were generally in a high level.

Keyword : Development of a Mentoring Model, Learning Management Competencies, Pre-Service Teachers, Phuket Rajabhat University



กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จ และความเอื้ออาทรจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย มีชาญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำกระทั่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จ

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย มีชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรอุมา เจริญสุข และรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ที่กรุณาชี้แนะ ให้ข้อสังเกตต่างๆ เพื่อปรับปรุงให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ที่ดี และมีคุณค่าอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาใช้เวลาให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนักศึกษาและคณาจารย์ทุกสาขาวิชาในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อและสนับสนุนทุนอุดหนุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

คุณงามความดีและประโยชน์อันได้อันเกิดจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบไว้เป็นเครื่องบูชาและเพื่ออุทิศส่วนกุศลแด่คุณพ่อเสฐียร พรหมสะอาด และคุณแม่ละออ พรหมสะอาด บิดาและมารดา ของผู้วิจัยที่ล่วงลับไปแล้ว

รัฐพล พรหมสะอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้.....	14
2. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวบ่งชี้.....	58
3. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	69
4. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	79
5. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	91
6. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล.....	128

7. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	140
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	152
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	152
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	161
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	170
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	181
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	181
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	182
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	182
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	195
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	241
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	290
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	290
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	290
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	291
สรุปผลการวิจัย.....	292
อภิปรายผล.....	296
ข้อเสนอแนะ.....	304
บรรณานุกรม.....	308
ภาคผนวก.....	324



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21	29
ตาราง 2 กำหนดตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	40
ตาราง 3 กรอบสมรรถนะของครู New Mexico	42
ตาราง 4 กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาของ The National Institute of Education (NIE) Nanyang Technological University (NTU), Singapore	45
ตาราง 5 กระบวนการขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำโดยสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษา นานาชาติ (MISC. 2009).....	103
ตาราง 6 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำ.....	105
ตาราง 7 แสดงทักษะและความรู้ที่จำเป็นของพี่เลี้ยง	109
ตาราง 8 การเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล (STEP 3: SELECTING PROTÉGÉS).....	110
ตาราง 9 แสดงหัวข้อในการฝึกอบรมและทักษะที่จำเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	112
ตาราง 10 แสดงกลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ใช้ในโปรแกรมที่ได้รับการสัมภาษณ์.....	121
ตาราง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบ.....	154
ตาราง 12 พฤติกรรมที่ต้องการวัด รายละเอียดตัวบ่งชี้ และจำนวนข้อคำถาม	155
ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	158
ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น(α) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถาม	159
ตาราง 15 กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสำหรับการสภาพปัจจุบันและ สภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	165
ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น(α) รายด้านและทั้งฉบับของแบบวัดตัวบ่งชี้	167

ตาราง 17 จำนวนนักศึกษาและครูพี่เลี้ยงจำแนกตามสังกัดและโรงเรียน	171
ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น(α) ของเครื่องมือ	176
ตาราง 19 แบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล	177
ตาราง 20 สรุปแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล	179
ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	184
ตาราง 22 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ	186
ตาราง 23 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	187
ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	191
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	192
ตาราง 26 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	207
ตาราง 27 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	210
ตาราง 28 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ องค์ประกอบด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู	214
ตาราง 29 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	216
ตาราง 30 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์	218

ตาราง 31 แสดงผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำ จากครูพี่เลี้ยง.....	220
ตาราง 32 แสดงผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของนักศึกษาต่อการได้รับ	224
ตาราง 33 การร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	228
ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการ ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	234
ตาราง 35 สรุปขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกิจกรรม	236
ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน	242
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1	244
ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน.....	247
ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3	248
ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4	251
ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ภาพรวม ครั้งที่ 2	252
ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1	255
ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2	258
ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3	259

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4
 262

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการ
 264

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการ
 265

ตาราง 48 การวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ . 266

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการ
 268

ตาราง 50 การวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ . 269

ตาราง 51 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริม
 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้..... 273

ตาราง 52 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้..... 276

ตาราง 53 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 280

ตาราง 54 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้
 คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ 283

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งหมายของการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย
 285

สารบัญรูปร่าง

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Ice Berg Model)	15
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะ	18
ภาพประกอบ 4 แบบจำลอง ADDIE model	70
ภาพประกอบ 5 แบบจำลองการออกแบบระบบการสอนของ ดิกค์ แครีย์และแครีย์	74
ภาพประกอบ 6 กระบวนการของผู้นิเทศก์	94
ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนในการให้คำปรึกษาแนะนำ	105
ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนหลักในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	133
ภาพประกอบ 9 มิติของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	147
ภาพประกอบ 10 แบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	162
ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	194
ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษา	238
ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ดัดแปลงจาก	240
ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้	241
ภาพประกอบ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมครั้งที่ 1 จำแนกตามผู้ประเมิน	243
ภาพประกอบ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ภาพรวมครั้งที่ 2 จำแนกตามผู้ประเมิน	253
ภาพประกอบ 17 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	271

ภาพประกอบ 18 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้.....	271
ภาพประกอบ 19 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้.....	272
ภาพประกอบ 20 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การวัดและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	272



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประเทศไทยเพราะทำให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความสามารถในการดำรงชีวิตในฐานะปัจเจกชนและเป็นสมาชิกของสังคมแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 ได้บัญญัติถึงการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบจำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน โดยครูจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ รวบรวมข้อมูลโดยการอ่าน การฟัง ศึกษาค้นคว้า และนำประสบการณ์ใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ที่ทันสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552)

จากข้อกำหนดมาย่างต้น รัฐยังได้บัญญัติกฎหมายตามความในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครูคือ คุรุสภาในฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545) ซึ่งคุรุสภาในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูได้ประกาศมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดให้ผู้ทีศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกประกาศข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่ว่า ให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า

ปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556)

สำหรับ “การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู” นั้น เป็นการจัดประสบการณ์ตรงให้นักศึกษาได้เรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่ง สภาวิชาชีพ และวรรณทิพา รอดแรงคำ (2547: 1) ได้กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของการผลิตครูได้เป็นอย่างดี การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการและจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันการผลิตครูนั้นมีความแตกต่างกันตามอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง อาทิเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตนั้น ได้กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูระหว่างเรียน 1 และ 2 ในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ของชั้นปีที่ 4 จำนวน 3 สัปดาห์ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 2 ทั้งในภาคเรียน 1 และ 2 ของชั้นปีที่ 5 โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้นักศึกษามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้เหมาะสม 2) สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนได้ถูกต้อง 3) สามารถปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 4) สามารถนำปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนมาศึกษาเพื่อทำวิจัย 5 บท 5) สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาผู้เรียนได้ 6) สามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่กำหนดและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนได้ และ 7) สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2555 น 2)

จากข้อมูลข้างต้นเมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตนั้น พบว่า มุ่งเน้นให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่ภาคการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู อย่างไรก็ตามในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังประสบปัญหาในหลายๆ ด้าน ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2558: ง - ฉ) ได้สรุปถึงสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยว่า ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังไม่มีคุณภาพ โดยให้ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการผลิตครูว่า ต้องมีการจัดระบบการนิเทศโดยคำนึงถึงสถานที่ฝึก

ประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้นแต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ที่หลากหลาย เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนของนักศึกษาครูตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย ส่วนเฮนรี่ (Henry (1993 อ้างถึงใน วทัญญู ขลิบเงิน, 2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า ปัญหาที่พบในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูส่วนใหญ่เป็นปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาเอง ในขณะที่อาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนมองเห็นว่าปัญหาที่หนักใจก็คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ปัญหาด้านการเตรียมการสอน ปัญหาการสอน ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู หรือปัญหาการปรับตัวเข้ากับนักเรียนและครูพี่เลี้ยง เป็นต้น นอกจากนี้ในรายงานของ Association for Student Teaching (1995) ได้เสนอประเภทของปัญหาที่นักศึกษาพบมากที่สุดขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยสรุปคือ การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การขาดความเข้าใจที่ชัดเจนต่อปรัชญาและเป้าหมายของการศึกษากับปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน

นอกจากนี้จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับคณะ ในการประเมินคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2559 มีข้อเสนอแนะให้คณะครุศาสตร์สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ภายหลังจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งคณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการตามข้อสังเกตดังกล่าวแล้วพบว่า นักศึกษามีความต้องการเพิ่มพูนทักษะทางการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และต้องการให้สร้างความเข้าใจกับนักศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประจำปีการศึกษา 2557 และ 2558 พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน รวมถึงไม่สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง (สัมภาษณ์ :ศิริชัย อิศสระโชติ และเอมอร นาคหลง) และจากวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผ่านมาพบว่า เฮียราเลล (PJH Heeralal, 2014: 511-512) ได้ศึกษาความต้องการของนักศึกษาสายครูจาก South African university ระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการวัดผลและประเมินผล มากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมการสอน , การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และความมีวินัยของนักเรียน

ส่วน **ปรีชา บัณฑิตน์เลิศและวลัยพร เตชะสรพัต (2554: 149-160)** ได้ศึกษาความต้องการของนักศึกษาที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออก หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกมีความต้องการ ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนปฏิบัติการสอนในรายวิชาที่สอน มีความต้องการเพิ่มเวลาในการเรียนรู้ ด้านการเขียนแผนการเรียนรู้โดยเฉพาะการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) ด้านการปฏิบัติการสอนในรายวิชาที่สอน มีความต้องการเตรียมการสอนให้พร้อมสอน การใช้ทักษะและเทคนิคในการใช้สื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพการสอนในรายวิชาที่สอน มีความต้องการพัฒนาวิธีสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม และการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (4) ด้านการปฏิบัติงานอื่นในหน้าที่ครูมีความต้องการความรู้ด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดกิจกรรมแนะแนว และการจัดประชุม อบรม สัมมนา (5) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู มีความต้องการทราบแนวทางการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครู การมีเจตคติที่ดีต่อความเป็นครู มีความตั้งใจและสนใจการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออก (6) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมีความต้องการการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

สำหรับประเด็นสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัญหาลำดับต้นๆ ที่พบในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกนั้น เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการสอน เนื่องจากครูสภาได้กำหนดไว้เป็น 1 ใน 11 มาตรฐาน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพออกจำเป็นต้องมี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะหน่วยงานที่กำกับสถาบันอุดมศึกษาฝ่ายผลิตโดยตรงยังได้กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (มคอ. 1) ว่าด้วยเรื่องทักษะการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า นิสิต นักศึกษาทางการศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลายทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลายทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลางและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. Online)

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพออก ซึ่งถือว่าการเตรียมตัวสู่ออกฝึก แต่ในทางปฏิบัตินักศึกษาเองยังมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้น้อย ยังต้องได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกเต็มรูปแบบ เพื่อเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน ทั้งงานสอนและงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษา โดยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกนั้น

จำเป็นต้องมีผู้ติดตามช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง นั่นคือ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่ต้องทำงานประสานสัมพันธ์กัน ด้วยการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการความเป็นครูอย่างสมบูรณ์ สร้างความเข้าใจในระบบของอาชีพและหน้าที่ครูที่ดี เพื่อเตรียมตัวออกสู่การทำงานบริการวิชาชีพครูในสังคมที่รองรับการตอบสนองการเป็นแบบอย่างที่ดีของผลผลิตจากสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต้องคอยชี้แนะ แนะนำ ติดตามช่วยเหลือให้นักศึกษาสายครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและติดตามช่วยเหลือความก้าวหน้าในงานที่ได้รับมอบหมายที่ปฏิบัติการอยู่ ดังนั้นการผลิตครูหรือการพัฒนาครูใหม่ด้วยการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำโดยครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้วยวิธีการที่เป็นระบบที่เน้นความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้นจึงน่าจะช่วยส่งเสริมความสามารถเชิงทักษะในการจัดการเรียนรู้ (กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล, 2553: 11) ทั้งนี้ ในการแก้ปัญหาหว่านที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีหลากหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำ ดังเช่น งานวิจัยของ วิลมา (Vilma Muega-Geronimo, : 1836-1838) ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter และ Blog เข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณลักษณะและทักษะดังต่อไปนี้ 1) พลังในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (2) ศักยภาพในการดำเนินการ (3) เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองและ คนอื่นๆ (4) เพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองและ (5) มีความสนใจในการสร้างเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วทัญญู ชลิมเงิน (2556) ที่ได้นำเสนอแบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคม (Wathanyu MTB Model) ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และระบบสนับสนุน แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อม (preparing: P) การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษา (Planning: P) การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคม (Implement Mentoring Social Media Technology Blended: IMTB: I) และ การประเมินผล (Assessing: A) งานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรณมงคล (2553) ได้นำเสนอรูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู มีชื่อว่า CPPME มีหลักการคือ การติดตามช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงนักศึกษาครูจะต้องได้รับคำแนะนำช่วยเหลือแบ่งปันเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้นักศึกษาครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครู ขั้นตอนการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยง

และงานวิจัยของ ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ได้นำเสนอรูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ชื่อว่า การโค้ช พีพีซีอี (PPE Coaching Model) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเงื่อนไข การนำรูปแบบไปใช้ มีกระบวนการดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ ระยะการเตรียมการ (Preparing Phase : P) ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการโค้ช (Planning Phase : P) ระยะที่ 3 ระยะการปฏิบัติการโค้ช (Coaching Phase : C) และระยะที่ 4 ระยะการประเมินผลการโค้ช (Evaluation Phase : E)

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการติดตามช่วยเหลือ การโค้ช การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และการนิเทศ ชำรงต้นนั้น พบว่ายังไม่มีกระบวนการประเมินตนเองของนักศึกษาในเบื้องต้นเพื่อให้เห็นข้อมูลพื้นฐานก่อนว่านักศึกษาแต่ละคนมีจุดอ่อน และจุดแข็งในประเด็นใด ก่อนจะมีการนำรูปแบบมาทดลองใช้และในปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการสอน เช่น การใช้แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) , ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และแบบจำลองของ ADDIE เป็นต้น โดยเฉพาะแบบจำลองของ ADDIE ซึ่งประกอบด้วยขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นการออกแบบ (Design) ขั้นการพัฒนา (Development) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) และขั้นการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ได้รับการยอมรับในการออกแบบการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ (วัชรพล วิบูลยศรีน, 2557) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบจำลองของ ADDIE มาเป็นต้นแบบของการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยการนำแนวคิดของการประเมินตนเอง การใช้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และชุมชนแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในฐานะสถาบันการผลิตครูได้แสดงถึงความรับผิดชอบในการพัฒนานักศึกษา เพื่อเป็นการประกันคุณภาพว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาจะมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ในการประกอบวิชาชีพครูต่อไปได้

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตต่อการได้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เป็นอย่างไร
3. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ควรมีลักษณะอย่างไร
4. ประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไ
 - 4.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 - 4.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้
 - 4.3 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำได้แก่
 - 4.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 - 4.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

4.3 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นกระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนสามารถนำรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำไปประยุกต์ใช้ในการให้คำแนะนำแก่ครูที่พึงบรรจุนิเทศน์ของสถานศึกษาได้

2. ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ได้รับการพัฒนาการให้คำปรึกษาแนะนำที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในรุ่นถัดไป

3. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในฐานะสถาบันการผลิตครูได้แสดงถึงความรับผิดชอบในการพัฒนานักศึกษาเพื่อเป็นการประกันคุณภาพว่า เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาจะมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในการประกอบวิชาชีพครูต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล/ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 ระยะเวลาที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านหลักสูตรและการสอน และการวัดและประเมินผล การศึกษาจำนวน 10 คน

1.1.2 นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ทุกสาขาวิชาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน

1.2 ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.1 อาจารย์/เจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ที่ทำหน้าที่ดูแลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จำนวน 5 คน

1.2.2 ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ดูแลหรือนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 10 คน

1.2.3 อาจารย์นิเทศก์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน
10 คน

1.2.4 นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ทุกสาขาวิชาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ใน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน

1.2.5 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การวัด
และประเมินผลการศึกษา จำนวน 10 คน

1.3 ระยะเวลาที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 72 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 72 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน
5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

2.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

2.2.2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการ
นำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาไปใช้

3. ระยะเวลาในการวิจัย

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2560 – มีนาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาแสดงออกในขณะออกฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูได้แก่ มีทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ นวัตกรรม
การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน
การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551 หรือหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบสำหรับใช้ในวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการดำเนินงานหรือการปฏิบัติที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคาดหวังว่าควรจะได้รับต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และเรื่องอื่นๆ แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง กระบวนการออกแบบและสร้างความคิดที่แสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งได้นำแนวคิดแบบจำลองของ ADDIE มาประยุกต์ใช้

แบบจำลองของ ADDIE หมายถึง แบบจำลองที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการนำไปใช้ และขั้นตอนการประเมินผล

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีการรวมกลุ่มระหว่างเพื่อนครูหรือเพื่อนร่วมอาชีพด้วยกัน มีการจัดบรรยากาศให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและและมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรืองานในวิชาชีพครู

แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง กรอบแนวทางหรือแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล โดยมีการระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พิจารณาได้จาก

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

3. ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา
แนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

ความพึงพอใจ หมายถึง การสะท้อนความรู้สึกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ที่มีต่อรูปแบบและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
ไปใช้ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ครูพี่เลี้ยง หมายถึง ครูประจำการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา
แนะนำแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูขณะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา

อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา
แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง การจัดประสบการณ์ภายในสถานศึกษาที่
นักศึกษาเข้าไปฝึกสอน เพื่อให้มีโอกาสสัมผัสกับประสบการณ์ตรง ตั้งแต่การสังเกตการสอนใน
สถานศึกษา การวางตัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา การช่วยเหลืองานทั้งด้าน
วิชาการ และด้านธุรการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู รวมทั้งการรู้จักนำเทคนิควิธีการสอนที่เรียนไป
แล้ว นำไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา

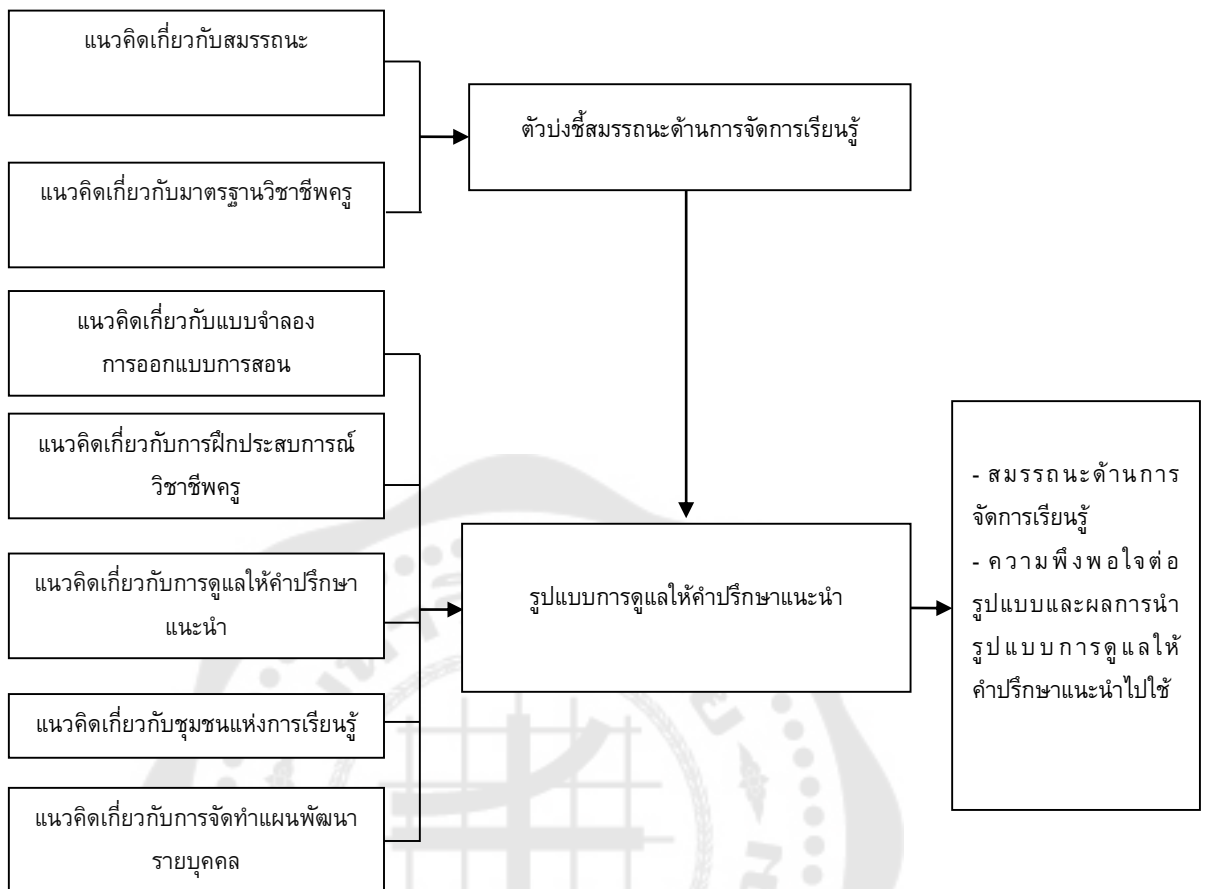
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 5 และได้
ลงทะเบียนรายวิชาการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 และออกฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายของฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราช
ภัฏภูเก็ต โดยต้องผ่านขั้นตอนการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การสัมมนา
ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการปัจฉิมนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน
การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยได้
พัฒนา ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ของ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558)
คุณลักษณะครูยุคใหม่ที่สะท้อนมาจากหลักการ (Principle) 10 ประการ ของสำนักกรรมการ
สำนักกรรมการ 3 (2555) มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์
และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) ของคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา. 2554), สมรรถนะของครู
และบุคลากรการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), มาตรฐาน
คุณวุฒิระดับปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (มคอ. 1) ของ สำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา (2552) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ School of Education The College of William & Mary (2014) University of New Mexico College of Education (2010) Forum Education Ministers' Meeting (2010) และ The National Institute of Education (NIE) (2009)

สำหรับการออกแบบรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอนของ The ADDIE Model ของครุส (Kruse, 2007: 1). ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล โดยเป็นแนวคิดที่มีความยืดหยุ่นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำได้ รวมถึงได้นำเนื้อหาจากระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาของสถาบันการผลิตครู ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา. 2556) และได้ประยุกต์ขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแนะนำของสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษานานาชาติ Queensland Queensland Government (2014: 4-5) รวมถึงได้ดัดแปลงแนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ (Luis Martinez (2009 อ้างถึงใน Hord S. M. Roussin J. L. & Sommer W. A, 2009)และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 38-41) มาใช้เพื่อนำไปพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวบ่งชี้
3. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนและการดูแลให้คำปรึกษา

แนะนำ

6. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
7. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (Davie C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แมคเคลแลน (Davie C. McClelland) อธิบายสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Ice Berg Model) ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่มีปริมาณมาก มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ทั้งนี้การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ มีทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ สำหรับภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนต่างๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self – Image) คือความรู้สึกรู้จักคิดเกี่ยวกับลักษณะและคุณค่าของตนเอง อุปนิสัย

(Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและแรงผลักดันเบื้องต้น (Motive) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 2-4)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้สามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้เท่านั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ รายละเอียดปรากฏตามภาพ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Ice Berg Model)

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2553 : 6)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถที่มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายได้แก่ กู๊ด (Good. 1973: 121) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงเพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลอย่างสูง ส่วน สเปนเซอร์และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 9-11) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ขยายเพิ่มเติม

โดยกล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังกล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็น ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance) สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ประการ คือ 1. แรงจูงใจ (Motive) 2. อุปนิสัย (Trait) 3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) 4. ความรู้ (Knowledge) และ 5. ทักษะ (Skill) สำหรับ โบย์ทซีส (Boyatzis, 1982: 58) ได้ให้คำจำกัดความที่ต่างไปว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคล มุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่วน เดลและเฮส (Dale; & Hes, 1995: 80) ให้ทัศนะของสมรรถนะใน มุมมองของการปฏิบัติงานว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือ การปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ได้ให้ความหมายของสมรรถนะใน ด้านอาชีพ (Occupational Competences) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำ กิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ โอฮาแกน (O'Hagan, 1996: 4-5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นแนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเทหรือ เคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำ ทั่วไป นอกจากนั้นยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการ ฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและสามารถ ฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างหรือปลูกฝังค่านิยม ถึงแม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติจะทำการ ปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรม ความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการ เพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ แพร์รี (Parry, 1996: 48-56) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กร สมรรถนะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการ ทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน มุมมองที่เกี่ยวกับสมรรถนะอาจจะ มีหลากหลายตามค่านิยมของแนวคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองสมรรถนะว่า เป็นเสมือน ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้

การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน แมคลาแกน (McLagan. 1997: 40-47) ให้ความสำคัญเห็นต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ เช่น งานทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือ การเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันไหนในการทำงาน ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้น จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

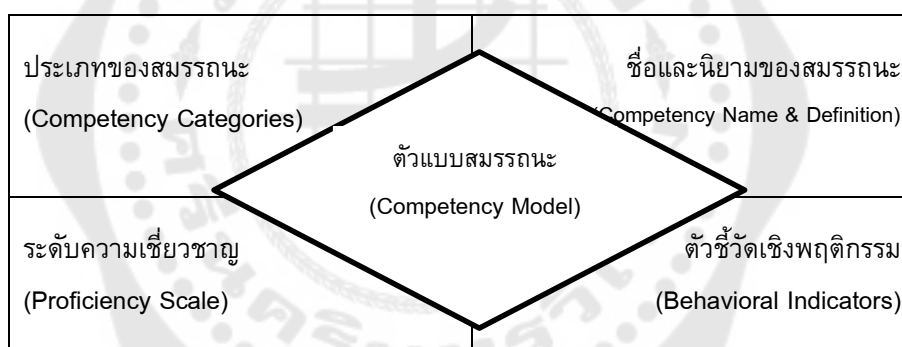
5. สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่แต่เป็นการยากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชักจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่

ผู้นำจะต้องมี แต่อะไรคือสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้น ความสามารถในการฟังความนี้กคิด ความรู้ทางธุรกิจ การพูด ในที่ชุมชน องค์ประกอบบางอย่างหรือความรับผิดชอบในตัวเอง

จากที่นำเสนอมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตัวบุคคล โดยการนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลตามมาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวังไว้

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ชูชัย สมितिไกร (2552: 32-33) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน รายละเอียดปรากฏตามภาพ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2552 : 32)

1.2.1 ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว

1.2.2 ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภทได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

1.2.3 ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจตรงกัน

1.2.4 ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

1.2.5 ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

1.3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลจะมีส่วนช่วยในการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ สมรรถนะแบ่งออกได้ ดังนี้ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. 2543: 17; อภิรักษ์ วรณสาธิต. 2545: 22-24; สำนักงาน ก.พ. 2548ก: 10-11; กรมการแพทย์ (2550: ออนไลน์)

1.3.1 สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งจะบ่งบอกได้ว่าองค์กรควรมีทิศทางการทำงานหรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด สมรรถนะขององค์กร หมายถึง กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน ซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีลักษณะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.3.2 สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือบางองค์กรอาจเรียกว่า “Technical Professional/Position/Job Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงาน

ในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

1.3.3 สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Professional/Structural/Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันออกไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่บุคลากรจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

1.3.4 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่างๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลักที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่งหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับการกำหนดสมรรถนะนี้ องค์กรบางแห่งอาจกำหนดเพียงสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายวิชาชีพเท่านั้นก็ได้ โดยนำสมรรถนะด้านการบริหารจัดการไปเขียนไว้ในสมรรถนะหลักระดับสูง ในขณะที่บางองค์กรอาจกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทก็ได้ แล้วแต่การให้ความสำคัญขององค์กรนั้นๆ

1.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะมีหลายวิธีได้แก่ (กุลยา ตันติผลลาชีวะ. 2537: 146)

1.4.1 การกำหนดสมรรถนะ โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช่วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่างๆ ว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติหรือทักษะ ที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง

1.4.2 การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการทางสังคม ความต้องการขององค์กรหรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบายที่เร่งด่วนหรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่า จำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กรหรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับ

การปฏิบัติงานใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะและเจตคติที่
ต้องการเป็นอย่างไรบ้าง

1.4.3 การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการ
เก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกตหรือการประเมินโดยผู้ที่มี
ส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

1.4.4 การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role
Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติหรือ
เรียนรู้ และแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนด
งานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงาน
แล้วนำพฤติกรรมมาวิเคราะห์ให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วย
วิเคราะห์

1.4.5 การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis)
เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์โดยทั่วไป
ด้วยการจำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้องานอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

1.4.6 การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการ
กำหนดสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อ
สันนิษฐานให้เป็นพื้นฐาน โดยมีทฤษฎีสนับสนุน

1.4.7 การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง
สรุปได้ว่าการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อพัฒนานั้น สามารถทำการศึกษาโดย
ใช้วิธีการกำหนดสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ การกำหนด
สมรรถนะโดยการประเมินความต้องการจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การ
วิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน
หรือบทบาท การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตาม
หลักทฤษฎีและตำรา และการศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

1.5 การประเมินสมรรถนะ

กระบวนการในการประเมินสมรรถนะ (Competency) ตั้งอยู่บนสมมติฐานเรื่อง
“Job-Person Matching” ที่ว่า ยิ่งองค์กรสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเท่าไร ผลงานของ
บุคคลผู้นั้นก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น การที่บุคลากรมีผลงานดีนั้นไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผลงานขององค์กร

แต่ยังส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วยการประเมินผลสมรรถนะที่สามารถหาความเหมาะสมระหว่างศักยภาพของคนกับสิ่งทำงานต้องการอย่างถูกต้องโดยขึ้นอยู่กับ 1. มีต้นแบบสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสายงาน 2. มีเครื่องมือและกระบวนการที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะและความสามารถ และ 3. ผู้ประเมินดำเนินการประเมินด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมโดยอาศัยความเข้าใจในต้นแบบสมรรถนะ วิธีการใช้เครื่องมือและกระบวนการในการประเมินที่ถูกต้อง (ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. 2556: 21)

1.5.1 กระบวนการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในองค์กรถือได้ว่าเป็นจุดแตกหักที่สำคัญเนื่องจากผลการประเมินและความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตามมาจะสะท้อนระดับความเข้มแข็งและความพร้อมของระบบสมรรถนะ ในการประเมินสมรรถนะมีอยู่ด้วยกันหลายสถานการณ์ได้แก่ (ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2553: 94-119)

1) การประเมินสมรรถนะเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคลากร โดยทั่วไปการประเมินสมรรถนะประเภทนี้มักใช้การสัมภาษณ์ บางครั้งอาจใช้การสอบข้อเขียน

2) การประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากร ลักษณะของการประเมินสมรรถนะประเภทนี้อาจใช้การประเมินตนเองประกอบการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

3) การประเมินสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาผลงาน เป็นการใช้ประโยชน์จากการประเมินเพื่อให้คุณให้โทษประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความแม่นยำและเป็นกลางของการประเมินนี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทั้งองค์กร

4) การประเมินสมรรถนะเพื่อการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งงานในระดับบริหาร

1.5.2 ขณะที่ ชูชัย สมิติทิไกร (2550: 39 - 41) อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญู (2547: 35 - 36) และฐิติพัฒน์ พิษณุธาดา (2549: 56 - 61) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประเมินสมรรถนะ มีหลายวิธีดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) จะช่วยในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถว่า บุคคลนั้นเคยปฏิบัติงานใดมาบ้าง

2) ระเบียบบุคลากร (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติบุคลากร รวมถึงคุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยการทำงานบางอย่างของบุคลากรได้ บางองค์กรอาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ 1) ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task Performance) จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ 2) พฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual

Performance) คือพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือแรงจูงใจถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ได้

4) การสัมภาษณ์งาน (Interview) ทำให้ได้ข้อมูลมากพอสมควรแต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความเที่ยงตรง (Validity) ของการสัมภาษณ์ด้วย เช่น ประเภทการสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

5) ศูนย์การประเมิน (Assessment Center) เป็นการรวบรวมเทคนิคทางจิตวิทยาหลายอย่างร่วมกัน จึงเป็นการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร

6) การทดลองจัดการแฟ้มงาน (In-Basket Simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ในหน้าที่ของผู้จัดการ โดยมีงานต่างๆ เหมือนงานจริงแล้วให้ตัดสินใจสั่งการตามความคิดเห็น วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร

7) แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบบุคลิกภาพมักมีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูง ดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

8) แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence Test) และความถนัด (Aptitude Test) ซึ่งจะวัดเชาว์ปัญญาและความสามารถในด้านต่างๆ ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความโดดเด่นไปคนละด้าน ดังนั้นจึงควรใช้บุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่

9) การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสร้างเองได้ หากมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

10) การทดสอบการปฏิบัติ (Work Sample) เป็นการสุ่มตัวอย่างงานที่ตำแหน่งนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดีคือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่มีข้อจำกัดคือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่สามารถกระทำได้ในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นอาจจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

11) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินจากรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องที่รู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลใน

ตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้ำ การประเมินตนเอง เป็นต้น ข้อดีคือ ทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม นอกจากนั้นการประเมิน 360 องศา จุดมุ่งหมายของการวัดเป็นการรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคลและกระบวนการหรือพฤติกรรม การปฏิบัติงานได้ดีกว่าการประเมินผลผลิตและมีความยุติธรรมมากกว่าการประเมินจากแหล่งเดียว

12) การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observation) เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ในบางสถานการณ์การสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้น ผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะต้องกระทำด้วยความซื่อตรง และจะต้องมีความใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

1.6 แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรคือประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะและค่านิยมที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเพื่อกำหนดเป้าหมาย สาระความรู้ วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนไว้อย่างครบถ้วน แต่การพัฒนาหลักสูตรที่ผ่านมาพบว่า ผู้พัฒนาหลักสูตรใช้กระบวนการที่คนเดิมในการพัฒนาหลักสูตร กล่าวคือ เป็นการพัฒนาหลักสูตรบนกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่อิงปรัชญาการศึกษากลุ่มสารัตถนิยม (Essentialism) หรือการเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาเนื้อหาสาระทางวิชาการด้านต่างๆ จำนวนมาก(เฉลิมลาภ ทองอาจ. 2554) สำหรับกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชา (Focused on Subject Matter) นั้นเห็นว่า หลักสูตรการศึกษาควรที่จะบรรจุความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเตรียมผู้เรียนให้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สังคมที่ถือว่าการมีความรู้คือการมีอำนาจคือสามารถสร้างความได้เปรียบให้แก่ตนเองในการใช้ความรู้พัฒนางานหรือวิชาชีพให้มีมูลค่าและระดับที่สูงขึ้น หลักสูตรที่ได้สร้างขึ้น ล้วนแต่เกิดจาก กระบวนการที่เน้นเนื้อหาความรู้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามหลักสูตรที่ออกแบบโดยเน้นเนื้อหาความรู้ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากในแนวคิดการออกแบบที่ขัดกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียน กล่าวคือมีความมุ่งหมายของหลักสูตรแคบเกินไป เพราะเน้นแต่ด้านพุทธิพิสัยหรือความสามารถในเชิงวิชาการ ทำให้ไม่ครอบคลุมพฤติกรรมและพัฒนาการด้านอื่นของผู้เรียน เช่น อารมณ์ เจตคติ ค่านิยม และทักษะด้านสังคมหรือทักษะชีวิตด้านอื่นๆ นอกจากนี้การจัดเนื้อหาสาระที่แยกเป็นแต่ละวิชาไม่เกี่ยวข้องกัน ทำให้ผู้เรียนไม่เข้าใจ

ภาพรวมของสิ่งที่เรียน และเนื้อหาที่เรียนบางเรื่องไม่คำนึงถึงความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากประเด็นปัญหาข้างต้น นักหลักสูตรรุ่นใหม่จึงได้มีข้อเสนอเพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ/ทักษะชีวิต (Competencies/Life Skills) มากยิ่งขึ้น แนวคิดของหลักสูตรที่อิงสมรรถนะหรือทักษะนี้ (Competencies-based Curriculum) ในระยะแรกได้มีการนำไปใช้กับหลักสูตรวิชาชีพซึ่งต้องการสมรรถนะหรือความเชี่ยวชาญในทักษะการปฏิบัติระดับสูง เช่น วิชาชีพแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม เป็นต้น ภายหลังจึงได้ขยายมาสู่การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและความสามารถในการลงมือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างคล่องแคล่วและชำนาญ รวมทั้งหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะจะต้องเป็นไปเพื่อผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการของภาคผลิตและภาคบริการ โดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) และสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Practical Competency) ที่สถานประกอบการ และองค์กรวิชาชีพเป็นผู้กำหนด (อนเนก เทียนบุชา, 2559 : 34 – 47) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการดำเนินชีวิตจริงมากกว่าหลักสูตรที่อิงความรู้เป็นฐาน ลักษณะที่สำคัญของหลักสูตรอิงสมรรถนะคือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของเนื้อหาสาระและการจัดจะเน้นการจัดระบบข้อมูล และมีการกำหนดความรู้เรียงลำดับจากพื้นฐานไปสู่เนื้อหาที่ลึกซึ้ง ดังนั้นในการจัดประสบการณ์ ผู้สอนจะต้องจัดประสบการณ์ตามลำดับจากความรู้พื้นฐาน กระทั่งเกิดเป็นความชำนาญและสามารถทำงานที่ยากขึ้นได้ และในการประเมินผล ผู้สอนจะเป็นผู้พิจารณาประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสมรรถนะที่สำคัญของนักศึกษาสายครุตัวอย่างเช่น ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการสื่อสารและใช้ภาษา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น สำหรับในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยขอเน้นไปที่สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้มีการรวบรวมเอกสารจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.6.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่เกิดจากองค์ประกอบเชิงองค์รวมของความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และทำให้ผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของการสอนตามหลักสูตรและการศึกษาของสถาบัน (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553: 99-100) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อีกหลายประเด็น เช่น การ

จัดการเรียนรู้คือ การจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทั้งทางกายและทางสมอง อารมณ์และสังคมการจัดการเรียนรู้ คือ การอบรมผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรม อุปกรณ์และการแนะแนวให้กับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ คือ การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ คือ การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความสามารถในการนำความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การจัดการเรียนรู้คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม การจัดการเรียนรู้คือ การแนะแนวทางให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้คือ การจัดสรรประสบการณ์ที่เลือกสรรแล้วเป็นอย่างดีให้กับผู้เรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. 2553 : 2) จากความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้พอจะสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้การจัดการสถานการณ์ ประสบการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่นำไปพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และสังคม และสติปัญญา

1.6.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ในการจัดการผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1. ผู้เรียน 2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ถ้าองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ประการนี้ดำเนินไปได้ด้วยดีจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมาก องค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537 : 77 – 80 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2553 : 98 ; มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์. 2553 : 4-5)

1) ผู้เรียน ผู้สอนต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว พื้นฐานความรู้เดิม และเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ทั้งนี้ สิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ รวมทั้ง ความต้องการพื้นฐาน

2) บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ผู้สอนเป็นส่วนสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด และความขี้บอานของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียน ยังมีองค์ประกอบอื่นๆอีกนอกเหนือไปจากตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่ม

เรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจตามมาเนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีความกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจ อาหารเข้าก่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแก้วเดียวเท่านั้น สิ่งที่ทำมาก่อนเหล่านี้ เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะบ่งบอกได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ผู้สอนควรจะต้องคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐานและผู้สอนจะต้องหากวิธี ที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และผู้สอนควรจะต้องฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

1.6.3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้รวบรวมจากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งปรากฏตามระเอียดดังต่อไปนี้

1) สำนักกรรมวิธีการ 3 (2555) ได้นำเสนอคุณลักษณะครูยุคใหม่ที่คาดหวัง ครูเลือดใหม่-ครูพันธุ์ใหม่ น่าจะมีภาพลักษณ์ คุณลักษณะ ที่สะท้อนมาจากหลักการ (Principle) 10 ประการ ซึ่งน่าจะใช้เป็นมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูใหม่-ครูเก่าที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาได้ ดังนี้

(1) หลักการที่ 1 : ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือที่จะใช้สำหรับการแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอน และสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้เนื้อหาวิชาเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

(2) หลักการที่ 2 : ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจในเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล

(3) หลักการที่ 3 : ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของเด็กและสามารถสร้างสรรคโอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายได้

(4) หลักการที่ 4 : ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจและรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลาย ในการสอน เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ

(5) หลักการที่ 5 : ครูพันธุ์ใหม่ใช้ความเข้าใจในตัวเด็กแต่ละบุคคลรวมทั้ง การใช้ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจในตัวของผู้เรียน

(6) หลักการที่ 6 : ครูพันธุ์ใหม่รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดผล สามารถใช้อำนาจปฏิกิริยาที่ รวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้เด็กรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ ตลอดจนรู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์

(7) หลักการที่ 7 : ครูพันธุ์ใหม่รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการของชุมชนและเป้าหมายของหลักสูตร

(8) หลักการที่ 8 : ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคมและร่างกายอย่างต่อเนื่อง

(9) หลักการที่ 9 : ครูพันธุ์ใหม่จะต้องเป็นนักปฏิบัติการณ์ที่มีความถี่ถ้วน รู้จักที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง (นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และ ผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ ในชุมชนการเรียนรู้) พร้อมทั้งหาโอกาสที่จะสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนให้เกิดขึ้น

(10) หลักการที่ 10 : ครูพันธุ์ใหม่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ (ชุมชนที่มีเครือข่ายมาก) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีของเด็ก

2) กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 นี้ได้ศึกษามาจากการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของ ซีเอ็มไอ อินโนเทค (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึง 1 ตุลาคม 2552 โดยมี ศรีวิการ์ เมฆวัชชัยกุล รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดย Erlinda C.Perfianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีเอ็มไอ อินโนเทค ได้วิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

ผลจากการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะ การจัดลำดับความคิดในระดับสูง การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน ทั้งนี้ในแต่ละด้านยังประกอบด้วยความสามารถและภาระงานเฉพาะอีก รวม 64 เรื่อง ซึ่งสามารถนำเสนอได้ตามกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
1.	การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง 1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา 1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน 1.6 เลือกอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม 1.8 นำผลการประเมิน ผู้เรียนและข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
2.	การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทรและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร 2.3 จูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้ 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
3.	การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน	3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน
4.	การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (HOTS)*	4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.2.2 พัฒนาทักษะการคิดแบบพินิจพิเคราะห์ 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบและ เชื้อต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนรู้ 5.5 ประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์ 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น 5.8 จัดบริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน	
6. การส่งเสริมค่านิยมด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม	6.1 กำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละ ประเทศ 6.2 ยกย่องและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู 6.4 ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยม จริยธรรม และศีลธรรม	

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
7.	ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน	<p>7.1 ให้ความรู้สร้างทักษะและความถนัดรวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21</p> <p>7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม</p> <p>7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม</p> <p>7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม</p> <p>7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม(ความฉลาดทางอารมณ์)</p> <p>7.6 ประเมินนักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทางการศึกษา 4 ด้าน</p>
8.	การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน	<p>8.1 ค้นคว้า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบ ประเมินและประเมินผล</p> <p>8.2 พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน</p> <p>8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม</p> <p>8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
9.	การพัฒนาด้านวิชาชีพ	9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นกับความต้องการ 9.5 ประยุกต์ แบ่งปันและเผยแพร่ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงานฯ 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่ 9.7 ประเมินผลกระทบจากกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
10.	การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน	10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน 10.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน
11.	การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน	11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

* HOTS : higher order thinking skills

ที่มา : สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ (2552 : ออนไลน์)

กรอบสมรรถนะของครูดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูในภูมิภาคให้มีความรู้ ความสามารถและให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการประเมินผลในทุกมิติ โดยสมาชิกที่มีโอกาสสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ. 2552: ออนไลน์)

3) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558 : 7-8 และ 15-16) ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

เรียนรู้

- (1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
 - ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนร่วมสมัย
 - การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้
- (2) การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม
 - ลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
 - การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนรวม
- (3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - การออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- (4) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
 - เทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 - เทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตพิสัย
 - เทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะพิสัย
- (5) การประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ
 - การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - การใช้และการผลิตสื่อ และการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

- การประเมินผลการเรียนรู้
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รายงานภาค/กำหนดการสอน
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ

4) ครูสภาได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์คุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ความจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยยึดกฎหมายและให้อำนาจของครูสภาเป็นผู้นำในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้ ครูสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน โดยในด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ครูสภาได้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556)

(1) หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่ครูสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้
 - * ความเป็นครู
 - * ปรัชญาการศึกษา
 - * ภาษาและวัฒนธรรม
 - * จิตวิทยาสำหรับครู
 - * หลักสูตร
 - * การจัดการเรียนรู้
 - * การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 - * นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
 - * การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
 - * การประกันคุณภาพการศึกษา
 - * คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

- มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการครูสภากำหนดดังต่อไปนี้

- * การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

* การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

(2) หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี
มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

- ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

- พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน

- พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

- จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิด
สร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

- รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

- ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

- ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

- แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

- สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

5) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขา
ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี)

(1) มาตรฐานคุณวุฒิ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศ
กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขา
ศึกษาศาสตร์(หลักสูตรห้าปี) ได้แก่ (ราชกิจจานุเบกษา. 2554)

- คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

* มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

* มีความอดทน ใจกว้างและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการ
เรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกันกับผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม

* มีความรอบรู้และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอัน
ถ่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่

* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้

* มีความสามารถในการพิจารณาแสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพและสังคมอย่างมีเหตุผลที่สมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการและพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

* มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลายและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

(2) มาตรฐานผลการเรียนรู้

- ด้านคุณธรรม จริยธรรม

* แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจโลกมีจิตสาธารณะ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี

* สามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเชิงสัมพัทธ์โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

- ด้านความรู้

* มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป วิชาชีพครู และวิชาที่จะสอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง และเป็นระบบ

* มีความตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่าง บูรณาการ ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์และการบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง

* มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้งตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัยและการวิจัยในการต่อยอดความรู้

* มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านทักษะทางปัญญา

* สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและประเมินข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยแก้ปัญหา และทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

* สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน เสนอทางออกและนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจ

* มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีนวัตกรรม

- ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

* มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวกมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

* มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

* มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

* มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดและภาษาเขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

* มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

* มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

- ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

* มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ(Formal) รูปแบบกึ่งทางการ(Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ(Informal) อย่างสร้างสรรค์

* มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม

* มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่าง บูรณาการ

6) กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดกรอบในการประเมินสมรรถนะครูตามแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

สำหรับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) กระทรวงศึกษาธิการได้ให้นิยามขอบเขตไว้ว่าหมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ได้กำหนดตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมไว้ดังนี้

ตาราง 2 กำหนดตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

7) กรอบสมรรถนะครู New Mexico

กรอบสมรรถนะของครู New Mexico เป็นสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมา จากความหลากหลายของผู้เรียนในด้านภาษา สังคม วัฒนธรรม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สะท้อนให้เห็นความสามารถ คุณสมบัติของครูที่ยืดหยุ่นได้และครอบคลุมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถแสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 กรอบสมรรถนะของครู New Mexico

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
1.	ความแม่นยำในเนื้อหา หลักสูตร	1.1 บริหารจัดการด้านหลักสูตร 1.2 อธิบายเนื้อหาและหลักสูตร 1.3 ถ่ายทอดเนื้อหาและหลักสูตร 1.4 การเชื่อมโยงหลากหลายสาขาวิชา
2.	การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม ได้อย่างหลากหลาย	2.1 แบ่งกลุ่มผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม 2.2 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย 2.3 ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย 2.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างหลากหลาย 2.5 จัดการเรียนการสอนให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง
3.	มีทักษะด้านการสื่อสารกับ นักเรียน	3.1 วางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างครูกับ นักเรียน 3.2 สร้างมาตรฐานที่คาดหวังของสมรรถนะนักเรียน 3.3 นำเสนอทิศทางและอธิบายวิธีการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนได้เข้าใจ 3.4 สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนในการเรียนรู้ 3.5 สื่อสารกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอถึงความก้าวหน้า

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
4.	ความเข้าใจพัฒนาการของ ผู้เรียน	4.1 สอนให้นักเรียนมีทักษะได้อย่างหลากหลาย 4.2 ใช้เทคนิคการสอนได้สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน 4.3 เลือกใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน
		4.4 ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันจัดการเรียนการสอน เช่น ครอบครัว ชุมชน
5.	มีกระบวนการและเทคนิคใน การวัดและประเมินได้อย่างมี ประสิทธิผล	5.1 มีการออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน 5.2 มีการประเมินจากหลายแหล่ง 5.3 มีการจัดเก็บข้อมูลความก้าวหน้าของผู้เรียน 5.4 สื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของ ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
6.	การบริหารจัดการห้องเรียน	6.1 จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตนเอง 6.2 ครูพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่าง สม่ำเสมอ 6.3 สร้างแหล่งเรียนรู้และสังคมแห่งการสื่อสาร ใน ห้องเรียน 6.4 กำจัดสิ่งรบกวนการจัดการเรียนการสอน 6.5 สร้างสิ่งแวดล้อมทั้งสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสมกับผู้เรียน 6.6 บริหารจัดการห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม 6.7 วิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดการได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ความรับผิดชอบ /สมรรถนะทั่วไป	ภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ
7. การคำนึงถึงความแตกต่าง ของผู้เรียน		7.1 มอบหมายแบบฝึกหัดให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน 7.2 คำนึงถึงสมรรถนะและความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละ กลุ่ม 7.3 คำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน 7.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ การเรียนรู้ 7.5 สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเกิดความคาดหวัง 7.6 ศึกษาภูมิหลังผู้เรียน
		7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนให้ตรงกับระดับ ความสามารถ
8. การพัฒนาวิชาชีพ		8.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา 8.2 มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียน การ สอน 8.3 แบ่งปันและเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจาก กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
9. การสร้างเครือข่ายกับ ผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียน ครอบครัว ชุมชน		9.1 มีการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน 9.2 มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครอง 9.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษา แก่นักเรียน 9.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน 9.5 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์

ที่มา : NM Teacher Competencies (2010 : online)

8) The National Institute of Education (NIE) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Nanyang Technological University (NTU), Singapore เป็นหน่วยงานที่เน้นการสอนเพื่อผลิตครู ได้กำหนดกรอบสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษา (Graduated Teacher Competencies Frame Work : GTCF) ในศตวรรษที่ 21 ไว้ทั้งหมด 7 สมรรถนะ รายละเอียดดังตาราง 3 (ทัศนรงค์ จารุเมธิชน. 2556 : 32- 36 อ้างอิงจาก The National Institute of Education (NIE). 2009 : 56 - 59)

ตาราง 4 กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาของ The National Institute of Education (NIE) Nanyang Technological University (NTU), Singapore

สมรรถนะ	นิยาม
1. การพัฒนาผู้เรียน (Nurturing the Whole Child)	<p>ครูต้องมีความเชื่อว่านักเรียนทั้งหมดนั้นสามารถเรียนรู้ได้ ครูจะต้องดูแล และให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน</p> <p>1.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน</p> <p>1.2 ใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>1.3 พัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>1.4 มีความคาดหวังสูงต่อนักเรียนทั้งหลาย เคารพความแตกต่างของภูมิหลัง และเอาใจใส่ในการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.5 ใช้ทักษะการสื่อสาร การฟัง เอาใจใส่ และช่วยเหลือ/แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน</p>
2. จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่นักเรียน (Providing Quality Learning of Child)	<p>การสอนสู่การเรียนรู้ ครูจะต้อง</p> <p>2.1 มีความเข้าใจในการบูรณาการวิธีการที่จะพัฒนาและจัดหาโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
	<p>2.2 มีการจัดการองค์กรและตนเองเกี่ยวกับ เวลา การวางแผน ทรัพยากร ความสนใจ และความสัมพันธ์</p> <p>2.3 สร้างสรรค์การเรียนการสอนที่ประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้</p> <p>2.4 ใช้การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายในการสอนแนวคิด ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนอย่างมีเป้าหมาย</p> <p>2.5 มีรายงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา/การวิจารณ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์</p> <p>2.6 วางแผน พัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ ในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และช่วยให้นักเรียนเลือก ศึกษาประเด็นที่เหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีหลากหลาย</p>
	<p>การจัดการสำหรับผู้เรียน และการเรียนรู้ ครูจะต้อง</p> <p>2.7 สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่ดี เพื่อให้มี บรรยากาศที่ดี มีแรงจูงใจ และกระตือรือร้นในการเรียนรู้</p> <p>2.8 จัดการเวลา พื้นที่ กิจกรรมที่น่าสนใจ เพื่อให้ นักเรียน สามารถเรียนรู้แบบเดี่ยว และแบบเป็นกลุ่มได้</p> <p>2.9 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงใน ห้องเรียน</p> <p>2.10 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>2.11 ใช้ทักษะพื้นฐานในการช่วยเหลือนักเรียนการจัดการเรียนรู้ การประเมิน ครูจะต้อง</p> <p>2.12 มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการ ประเมินและผลที่เกิดขึ้นจากแผนการเรียนรู้</p> <p>2.13 ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียน การสอน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
	<p>2.14 เข้าใจการประเมินผล มีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์</p> <p>2.15 มีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ในการประเมินเพื่อการเรียนรู้</p> <p>2.16 สามารถเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสมเพื่อประเมินความก้าวหน้าและสะท้อนผลการประเมินที่ช่วยเหลือนักเรียนเป็นระยะ</p> <p>2.17 เข้าใจหลักการเกี่ยวกับสถิติในการนำเสนอรูปแบบการประเมินเกี่ยวกับผลที่ได้จากการประเมินผลงาน</p> <p>2.18 ตระหนักถึงวัตถุประสงค์และจริยธรรมการประเมิน</p>
<p>3. จัดกิจกรรมร่วมหลักสูตรที่มีคุณภาพในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Providing Quality of Learning of Child in Co-Curricular Activities)</p>	<p>ครูมีความตระหนักที่จะหาโอกาสจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสอนค่านิยมที่พึงประสงค์ เจตคติและเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแบบองค์รวมของนักเรียน ครูจะต้องตระหนักเกี่ยวกับ</p> <p>3.1 ใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร</p> <p>3.2 ความต้องการที่จะจัดการพฤติกรรมของนักเรียนในการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร</p> <p>3.3 ตั้งอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัย/พิจารณาระหว่างกิจกรรม</p>
<p>4. การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)</p>	<p>ครูผู้สอนแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในสาระและประเด็นที่เกี่ยวข้องที่จะสอนและสอบถามให้ลึกซึ้งว่า นักเรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาและแบบฝึกที่สอนไปหรือไม่</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
4.1 ความชำนาญ ในเนื้อหา (Subject Mastery)	<p>4.1.1 ถ่ายทอดได้ลึกและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ</p> <p>4.1.2 ถ่ายทอดโดยเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายากได้เป็นอย่างดี</p> <p>4.1.3 มีความรู้ของการพัฒนาล่าสุดในเนื้อหานั้นๆ</p> <p>4.1.4 ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันได้</p> <p>4.1.5 สามารถประยุกต์ความรู้ของนักเรียนสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เรียนเพื่อที่จะเข้าใจแนวคิดหลักและให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้</p>
4.2 สะท้อนความคิด (Reflective Thinking)	ครูจะต้องสะท้อนผล/วิจารณ์ ผลการปฏิบัติของนักเรียน เพื่อการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และต้องสะท้อนจุดแข็ง และบอจุดที่ต้องปรับปรุง
4.3 คิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking)	<p>4.3.1 หาโอกาสที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพ</p> <p>4.3.2 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยทางการสอนและสื่อการเรียนสำหรับการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ</p>
4.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)	<p>ครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา</p> <p>4.4.1 ระบุความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ การพัฒนาแผนที่ตอบสนอง การจัดลำดับความสำคัญของงาน และตรวจสอบอย่างระมัดระวัง</p> <p>4.4.2 ทำและป้องกันตัวเองและการตัดสินใจที่ซับซ้อน</p> <p>4.4.3 กรอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลในการแก้และจัดการกับปัญหา</p>
4.5 การสอนความคิด สร้างสรรค์(Creative Teaching)	<p>4.5.1 ครูพยายามเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการปฏิบัติที่เป็นมืออาชีพ</p> <p>4.5.2 ครูตระหนักถึงคุณค่า และความต้องการเกี่ยวกับทักษะในการผลิตนวัตกรรม</p> <p>4.5.3 ครูสำรวจเทคนิคการเรียนการสอน และใช้ความคิดสร้างสรรค์/กลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความแตกต่างในความสามารถของนักเรียน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
4.6 การมุ่งเน้นอนาคต (Future Focus)	<p>4.6.1 ครูเป็นผู้มีความมุ่งมั่นรักษาความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ความยุติธรรม และเท่าเทียมทางสังคม</p> <p>4.6.2 ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และคำนึงมให้กับนักเรียน</p> <p>4.6.3 ครูตระหนักว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการทดลองและสนับสนุนการปฏิบัติใหม่ๆ ที่มีความสามารถระดับมืออาชีพ</p>
5. การชนะจิตใจและความคิด (Winning Hearts and Mind)	ครูจะต้องตระหนักถึงเหตุผลในนโยบายการศึกษาแห่งชาติ วิธีการปฏิบัติ และการส่งเสริมแก่นักเรียน
5.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Understanding the Environment)	<p>5.1.1 มีความตระหนักในสำคัญของมาตรฐานและคุณค่าของระบบการศึกษา</p> <p>5.1.2 เข้าใจผลที่คาดหวังทางการศึกษา</p> <p>5.1.3 ตระหนักในกฎ ระเบียบของโรงเรียนและมุ่งที่จะทำความเข้าใจและปฏิบัติตามขั้นตอนของโครงสร้างที่มอบหมายไว้</p>
5.2 การพัฒนาอื่นๆ (Developing Others)	5.2.1 ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others)	<p>6.1 การร่วมงานกับผู้ปกครอง (Partnering Parents)</p> <p>6.1.1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>6.1.2 ใช้กลยุทธ์เพื่อให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของนักเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>6.1.3 ให้ความสำคัญกับผู้ปกครอง</p> <p>6.1.4 ครูกระตุ้นหรือค้นหาโอกาสสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
6.2 การทำงานเป็นทีม (Working in Teams)	6.2.1 มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 6.2.2 ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อมูล 6.2.3 แสดงความคิดเห็นเชิงบวกกับคนอื่น ๆ 6.2.4 พุดถึงสมาชิกในเชิงบวก
7. มีความเข้าใจในตนเองและ ผู้อื่น (Knowing Self and Others)	
7.1 การพัฒนาตนเอง (Tuning into Self)	7.1.1 ตรวจสอบอารมณ์และความเชี่ยวชาญส่วนตัว เพื่อที่จะ ส่งเสริมและหรือที่ต้องการพัฒนา เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และแสวงหาสิ่งที่จำเป็น
7.2 เคารพสิทธิส่วนบุคคล และกฎหมาย (Exercising Personal Integrity and Legal Responsibilities)	7.2.1 ครูต้องตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพในทุกพฤติกรรมที่ ปฏิบัติ 7.2.2 ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบทางกฎหมายและต้องรักษา มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และรับผิดชอบเมื่อได้แสดงออกไปแล้ว
7.3 มีความเข้าใจและเคารพ ผู้อื่น (Understanding and Respecting Others)	7.3.1 ครูมีความตั้งใจในการศึกษาแห่งชาติและเห็นคุณค่าใน รูปแบบที่หลากหลาย 7.3.2 ครูต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในวัฒนธรรมและความ แตกต่างของศาสนา
7.4 ความยืดหยุ่น และ การปรับตัว (Resilience and Adaptability)	7.4.1 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความพากเพียรในช่วงเวลาที่ท้าทาย มีการจัดการที่ดี 7.4.2 ยืนหยัด ที่จะก้าวข้ามอุปสรรค ด้วยความคาดหวังในทาง ที่ดี 7.4.3 สามารถที่จะตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อโอกาสที่ดีแม้จะ อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดี 7.4.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นและการ ปรับตัว

9) School of Education The College of William & Mary (2014: 11-18) ได้พัฒนากรอบสมรรถนะของนักศึกษาทางด้านการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียน การสอนและการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู SOE ได้แบ่งสมรรถนะวิชาชีพครูออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

(1) ความเข้าใจพื้นฐาน (Foundational Understanding)

- ความรู้ในเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge)
- เข้าใจพัฒนาการเด็ก (Understands Child Development)
- เข้าใจความแตกต่างในประสบการณ์และการเรียนรู้

(Understands Differences in Experiences & Learning)

- เข้าใจบทบาทของการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนตั้งแต่ระดับ

ปฐมวัย-มัธยมศึกษาตอนปลาย (Understands Role of Pre K-12 Education)

(2) ความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการ และการเตรียมการ

สอน (Ability to Plan, Organize, and Prepare)

- วางแผนการเรียนรู้โดยยึดมาตรฐานเป็นฐาน (Plans

Standards-Based Lesson)

- เลือกนโยบายวิธีการสอนที่เหมาะสม (Selects Appropriate

Instructional Strategies)

- เลือกทรัพยากรที่เหมาะสม (Selects Appropriate

Resources)

(3) ทักษะการสอน (Teaching Skills)

- สอนตามแผนการสอนที่ได้วางแผนไว้ (Teaches Based on

Planned Lesson)

- คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Provides for Individual

Differences)

- สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน (Motivates Students)

- การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Engages Students)

- ใช้นโยบายการสอนที่หลากหลาย (Uses a Variety of Teaching

Strategies)

- สังเกตการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน (Monitors Student Learning)

(4) การประเมินและการประเมินผล (Assessment and Evaluation)

- ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม (Uses Appropriate Assessment)
- จัดเครื่องมือประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Implements

Assessments for Learning)

- ใช้การประเมินเพื่อตัดสินใจในการเรียนการสอน (Uses

Assessments for Instructional Decision)

(5) ทักษะในการจัดการห้องเรียน (Classroom Management Skills)

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน (Builds Rapport)
- บริหารจัดการเพื่อการสอน (Organizes for Teaching)
- บริหารงานประจำและกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(Uses Effective Routines and Procedures)

- ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Uses Time

Effectively and Efficiently)

- รักษาความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Maintains

Safe Learning Environment)

- ตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนอย่าง

เหมาะสม (Responds Appropriately to Inappropriate Behavior)

(6) การแสดงออกอย่างมืออาชีพ (Professional Dispositions)

- มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงมารยาทและจรรยาบรรณ

(Professional Demeanor and Ethical Behavior)

- พัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development)

- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

- สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Practice)

- ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective

Collaboration)

- ความเป็นผู้นำของครู (Teacher Leadership)

10) ที่ประชุม Forum Education Ministers' Meeting เมื่อวันที่ 13-

14 ตุลาคม 2553 ณ Crown Plaza Hotel, Port Moresby, Papua New Guinea สมัยประชุมที่ 4 หัวข้อการพัฒนาสมรรถนะของครูและประสิทธิภาพการสอนในภูมิภาคแปซิฟิก (Improving

Teacher Competency and Teaching Effectiveness in the Pacific) ได้สรุปวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู และประสิทธิภาพในการสอน ออกได้เป็น 13 ประเด็นดังนี้

- (1) การเตรียมการและการวางแผนเพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Preparation and Planning for Effective Teaching)
- (2) การนำรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมไปใช้ประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Adopting Appropriate Assessment Practices for Learning)
- (3) รอบรู้ในสิ่งที่ต้องสอนและการประเมิน (Knowing What to Teach and Assess)
- (4) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Creating a Conducive Learning Environment)
- (5) การบันทึก รายงาน และติดตาม ดูแลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Recording, Reporting and Monitoring Student Achievements)
- (6) กลยุทธ์การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Intervention Strategies for Improved Learning)
- (7) กลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพ การบริการจัดการสอน และการเรียนรู้เพื่อผลลัพธ์ที่ดี (Effective Teaching Strategies, Managing Teaching and Learning for Better Results)
- (8) กลยุทธ์เพื่อการตรวจสอบและพัฒนาประสิทธิภาพของครู (Strategy for Monitoring and Improving Teacher Effectiveness)
- (9) การสื่อสารที่สำคัญ เพื่อให้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญ (Communication as the Key for Getting the Message Across)
- (10) ความเป็นมืออาชีพ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการสอน (Professionalism, Duty of Care and Teaching)
- (11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Engaging Parents and Community in the Teaching and Learning Process)
- (12) การใช้เวลาในการเป็นผู้จัดการ/ผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งในโรงเรียนและในชั้นเรียน (What it takes to Be an Effective Manager/Leader Both in the School and in the Classroom)

(13) แรงจูงใจ (Motivation)

(14) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
(Information Communication Technology Literacy)

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักกรรมาธิการ 3 (2555), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552), กรอบสมรรถนะของครู New Mexico : NM Teacher Competencies (2553), The National Institute of Education (NIE) (2009), School of Education (SOE) (2014), The College William & Mary (2014), Forum Education Ministers' Meeting (2010), สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558), มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) (2554) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินแบบ แปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมสมรรถนะที่ครูเห็นว่ามีความมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านการพัฒนา หลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ สำหรับสมรรถนะที่ครูมีความต้องการสูงสุดคือ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และ สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ตามลำดับ

ประกอบ ศรีตระกูล (2550) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ วิธีดำเนินการวิจัยจะศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา ประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2549 ที่ทำการสอนแผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาการบัญชีและแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และวิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง รวมทั้งสิ้น 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ

2. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้

3. สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกแผนกวิชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาการบัญชี ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่าแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแผนกอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชา ช่างยนต์

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2560: 123) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดน ไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญา

ตรีในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด โดยทำการศึกษามรรคนะการจัดการเรียนรู้ใน 7 ด้าน คือ 1) การออกแบบ การเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ผู้เรียน ยุคใหม่ 4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ 5) การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และ 7) การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในโครงการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดน ไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 142 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระ (t-value independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า นิสิตมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่ การพัฒนา สภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางในด้านการพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เมื่อพิจารณานิสิตที่มีประสบการณ์การสอน ต่างกันและสังกัดหน่วยงานต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

สุพิช ชัยมงคล และคณะ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก และศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการศึกษาดูเอกสารและการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกจำนวน 5 คน แล้วนำมากำหนดเป็นตัวแปรในแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามผู้บริหารและครู วิชาการโรงเรียนในพื้นที่สูง จำนวน 301 โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำตัวชี้วัด สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ในการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน

ระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูงจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่สูงจำนวน 301 โรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นฐานในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูงโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารและ ครูวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่สูงในจังหวัดเชียงใหม่ โดยคัดเลือกจากเขตพื้นที่ละ 1 โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่สูงของจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวม 18 คน และกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีโรงเรียนในพื้นที่สูงในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 15 คนเป็นผู้ตรวจสอบกลยุทธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 49 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาต่ำสุด ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจัย ($\bar{X} = 2.46$) สมรรถนะที่ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติมากกว่าการบรรยายความรู้ ($\bar{X} = 4.31$)

3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง ประกอบไปด้วย

3.1 สร้างความรู้ ทักษะ ความตระหนักและ เจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาตามตัวชี้วัด

3.3 เสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.4 ยกกระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวบ่งชี้

คำว่า “Indicator” มีนักวิชาการหลายท่านได้แปลเป็นภาษาไทยหลายคำที่แตกต่างกัน อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2530) ใช้คำว่า “เครื่องชี้” และอธิบายว่า “เครื่องชี้” เป็นการดำเนินการเพื่อรวบรวมสถิติข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ์ ไทยานันท์ (2539) ใช้คำว่า “เครื่องชี้วัด” กิตติพงษ์ สกุลคู (2554) และสมถวิล ชูทรัพย์ (2550) ใช้คำว่า “ตัวชี้วัด” วรรณิ์ แกมเกตุ (2540: 12) กล่าวว่า สิ่งที่แสดงสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายนี้มีหลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้้นำ ตัวชี้วัด และตัวบ่งชี้ เป็นต้น สำหรับในงานวิจัยเรื่องนี้ขอใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้”

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ตัวบ่งชี้” ว่า หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณหรือตัวประกอบ ที่บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่ต้องการวัดหรือต้องการตรวจสอบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถสะท้อนถึงลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สภาวะและช่วยชี้บพบาท หน้าที่ ตลอดจนจนสภาพปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน (เอมอร จังศิริพรภกรณ์. 2541: 37) และยังมีผู้ให้ความหมายของ ตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา สามารถสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้เฉพาะช่วงเวลาหนึ่ง โดยที่ค่าของตัวบ่งชี้จะบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และใช้ ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551: 6 – 7 ; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2553ก : 46 ; Johnstone. 1981: 32)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงลักษณะหรือทิศทางที่สะท้อนผลการดำเนินงาน ตลอดจนจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานที่สามารถสังเกตและวัดได้ ซึ่งทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สภาวะ บพบาทหน้าที่ ความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้

2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีดังนี้

(Johnstone. 1981: 6-13)

2.2.1 เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย (The Statement Policy) โดยทั่วไปปัญหาหลักของการวางแผนที่พบได้บ่อยก็คือ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในลักษณะกว้างๆ และคลุมเครือ ขาดความชัดเจนและขาดการระบุในลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งการนำตัวบ่งชี้ทางการศึกษามาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงานการจัดการศึกษาจะทำให้แผนการจัดการศึกษาที่กำหนดขึ้นมีการระบุค่าตัวเลขที่เฉพาะเจาะจง จึงเป็นแผนงานที่มีความชัดเจน ในการนำมากำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

2.2.2 เพื่อใช้ในการติดตามระบบการจัดการศึกษา (Monitoring Educational System) ระบบการจัดการศึกษาย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายในแต่ละยุคแต่ละสมัย หรือเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ ทั้งที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ได้วางแผนไว้ก็ได้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา ในสภาพการณ์ต่างๆ ทั้งนี้ในการติดตามหรือตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษาในสภาพการณ์ต่างๆ โดยอาศัยตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้น จะต้องกำหนดตัวบ่งชี้ในลักษณะที่สามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.2.3 เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการศึกษา (Researching Educational System Development) การนำตัวบ่งชี้การศึกษามาใช้ประโยชน์ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมามีจำนวนมาก เช่น การนำตัวบ่งชี้การศึกษาของระบบการจัดการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือแต่ละสถาบันมาเปรียบเทียบกันเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบการจัดการศึกษา การนำตัวบ่งชี้มาใช้ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา เป็นต้น

2.2.4 เพื่อใช้ในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันการศึกษา (Classifying Educational System) การจัดอันดับคุณภาพของสถาบันการศึกษา โดยการนำตัวบ่งชี้ทางการศึกษามาใช้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันการศึกษานั้น ได้ดำเนินการมาแล้วในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และเยอรมัน เป็นต้น และในปัจจุบันก็ได้มีการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันการศึกษาในประเทศแถบทวีปเอเชีย โดยอาศัยตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบการจัดการศึกษา เช่น ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา อาจารย์

ผลงานวิจัย และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา เป็นต้น มาเป็นสิ่งบ่งชี้คุณภาพของสถาบัน
 ดังที่นิตยสารเอเชียไควด์ได้จัดทำขึ้นและตีพิมพ์เผยแพร่ไปทั่วโลก

2.3 ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้

ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้มีดังต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544: 84 – 86 ;
 สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2539: 4-7; รุ่งรังษี วิบูลชัย. 2544: 35 ; Hart. 2000: online)

2.3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่
 ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ตรงประเด็น มีความ
 เชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนโดยทั่วไป

2) ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้จะต้องมีความเป็นตัวแทน
 คุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่าง
 ครบถ้วน เช่น คุณหม่อมราชวงศ์เป็นตัวแทนของข้าราชการมีใช้ของผู้ป่วย

2.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้
 อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะ
 สำคัญดังนี้

1) ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างเป็นปรนัย
 การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้น
 มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความ
 คลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2.3.3 ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง
 ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่นำมาโดยการเน้นการบ่งชี้
 เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

2.3.4 ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด
 ความสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดย
 ตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรฐานและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

2.3.5 สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

2) แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ควรมีความเป็นกลาง เชื่อถือได้ มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถวัด ตัดสิน บรรยาย ซึ่งจะมีผลต่อการประเมินกิจกรรมหรือโครงการ และต้องมีความถูกต้องในเนื้อหา จึงจะสามารถบ่งบอกถึงสภาพ หรือทิศทาง หรือผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานได้

2.4. ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551 : 20 - 22) ; สุดสวาท ประไพเพชร (2551 : 16 -19) ได้สังเคราะห์สรุปการจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ได้เป็น 8 ประเภท คือ

2.4.1 ประเภทที่จัดตามทฤษฎีระดับ ได้แก่

1) ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา

2) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีดำเนินงาน ขั้นตอนต่างๆ ในระบบการศึกษา

3) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2.4.2 ประเภทที่จัดตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ การสร้าง และพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ด้วยลักษณะของการให้นิยามที่แตกต่างกันจึงทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนักหรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยาม ตัวบ่งชี้ไว้หลวมๆ ยังไม่ชัดเจน ใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่องการนิยามตัวบ่งชี้แบบอัตนัยนี้ มีส่วนที่นักวิชาการต้องใช้วิจารณญาณพิจารณาตัดสินใจ

2) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิจารณญาณของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมิน การติดตาม และการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาในระดับนานาชาติ

2.4.3 ประเภทที่จัดตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ การแบ่งตัวบ่งชี้ประเภทนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2) ตัวบ่งชี้แยกย่อย (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหรือคล้ายกับตัวแปร หรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัว รวมกันทั้งหมด การวิเคราะห์และนำเสนอตัวบ่งชี้ประเภทนี้ จึงค่อนข้างยุ่งยากและเสียเวลาเนื่องจากตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวนมากและยังมีปัญหาเนื่องจาก ตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นการบ่งชี้ลักษณะซ้ำซ้อนกัน

3) ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลายๆ ตัวเข้าด้วยกัน ให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามจริงตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรกจึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแลและการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

2.4.4 ประเภทที่จัดตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อยที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้รวม แบ่งได้หลายวิธี เช่น

1) จัดตามระดับการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) โดยทั่วไปตัวบ่งชี้รวมที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใดจะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย

2) จัดตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stocks Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดจุดหนึ่ง และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ ช่วงเวลาใดช่วงหนึ่ง

3) จัดตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายและตัวบ่งชี้ที่ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-Distributive Indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณหรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ อัตราส่วน เป็นต้น

2.4.5 ประเภทที่จัดตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบเคียงกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือ ศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้ามีขนาดหรือศักยภาพไม่เท่าเทียมกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการ เปรียบเทียบ

2.4.6 ประเภทที่จัดตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Reference Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-Referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมาย เทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาต่างกัน เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลง หรือระดับ การพัฒนา

2.4.7 ประเภทที่จัดตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

2.4.8 ประเภทที่จัดตามเนื้อหาสาระหรือสาขาวิชา จัดได้หลายประเภทโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจ และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้ เช่น ตัว บ่งชี้การศึกษา (Education Indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (Social Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ตัวบ่งชี้ การศึกษา นอก ระบบ โรงเรียน (Non-Formal Education Indicators)

2.5 การพัฒนาตัวบ่งชี้

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นมีขั้นตอนในการสร้าง ดังต่อไปนี้ (Johnstone. 1981: 33 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย. 2551: 27 – 31 ; นิวัฒน์ สุขประเสริฐ. 2553: 19 - 23)

2.5.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ และการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.5.2 การนิยามตัวบ่งชี้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะการนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้น จะเป็นตัวชี้แนวทางการที่จะใช้ในช่วงขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปนิยามนิยามตัวบ่งชี้ 3 วิธี ได้แก่

1) การนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Reduction) การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาโดยแนวทางนี้ สามารถทำได้ 2 วิธีด้วยกันคือ วิธีที่ 1 โดยการคัดเลือกตัวแปรที่ผู้พัฒนาพิจารณาแล้วว่ามีเหมาะสมมาจำนวนหนึ่งนำมาใช้กำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีนี้จะได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน (Representative Indicator) วิธีที่ 2 โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมารวมเข้าด้วยกัน (Combination) เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีนี้จะได้ตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจนในการบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของสถานการณ์นั้นๆ จุดอ่อนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ด้วยวิธีนี้ คือ การเลือกตัวแปรโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้คัดเลือกหรือผู้พัฒนาตัวบ่งชี้เอง อาจเกิดความลำเอียงในการคัดเลือกตัวแปรได้ วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีนี้จึงไม่ได้รับการยอมรับมากนัก

2) การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นวิธีการนำตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ได้มาจากการคัดเลือกตามหลักทฤษฎีมากำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของตัวแปร จากนั้นนำมาคำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์

3) การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความใกล้เคียงกับการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยยึดหลักทฤษฎี ต่างกันแต่เพียงการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรกล่าวคือ การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรตามวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยยึดหลักทฤษฎี เป็นการกำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของตัวแปร ซึ่งอาจใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรตามวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีเชิงประจักษ์นั้น เป็นการใช้วิธีการทางสถิติได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จัดกลุ่ม (Cluster Analysis) เป็นต้น

ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้น วิธีนิยามเชิงประจักษ์เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด (Johnstone. 1981) ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้นในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยามกับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ เชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้เป็นโมเดลลิสเรลแบบโมเดลการวัดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝงนั่นเอง งานส่วนที่สอง คือการกำหนดความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัยอันเป็นการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามที่โมเดลพัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.5.3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

2.5.4 การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยและรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

2.5.5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นด้วย โดยจะตรวจสอบความเที่ยงตรง(Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเป็นไปได้(Feasibility) ความเป็นประโยชน์(Utility) ความเหมาะสม(Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพนั้น ควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัยทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที ประการที่สอง ต้องตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมาย

ของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง และประการที่สี่ ควรมีเกณฑ์การวัดที่มีความเป็นกลาง ความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เปรียบเทียบระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

2.5.6 การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) แล้วจึงรายงาน ค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ที่ได้อย่างกว้างขวาง

2.6. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้สิ่งที่ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วยหลักการกว้างๆ 2 อย่าง คือ การตรวจสอบคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี และการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติเป็นเพียงหลักฐานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น ความสำคัญที่แท้จริงของการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของผู้พัฒนาเป็นสำคัญ เพราะหากการพัฒนาเริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว เทคนิควิธีการทางสถิติก็ไม่อาจทำให้ผลการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้นมาได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2557: 4-19)

จากหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น สามารถดำเนินการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

2.6.1 ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร จะต้องมีการรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ชัดเจนในการวัดตัวแปร และความเป็นตัวแทนของตัวแปรที่นิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงลักษณะ ประเภท ระดับการวัด การสร้างโมเดล และการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งดังกล่าวมาจะช่วยให้สารสนเทศที่ได้มีคุณภาพมากขึ้น

2.6.2 ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องของการรวมตัวแปร ควรศึกษาและพิจารณาวิธีการรวบรวมหรือการสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละวิธี แต่ละเงื่อนไข และความเหมาะสมใน

การนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้มากขึ้น

2.6.3 ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปร และเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้บางครั้งข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการเตรียมข้อมูลการคำนวณค่าของข้อมูล หรืออาจจะเกิดจากกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ต้องการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ เพื่อนำผลการวัดเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีการทดลอง ให้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะ วิธีการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิง วิธีการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีหลักฐานอยู่แล้ว วิธีเมทริกซ์ลักษณะหลากหลายวิธี วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวบ่งชี้

ศิริดา บุราติ สัมพันธ์ พันธุ์พฤษ และพฤษศิริ ศิริบรรณพิทักษ์ ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิต สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตและรูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิต ตลอดจนประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาที่มีการผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตมี 32 ตัวบ่งชี้ใน 7 องค์ประกอบ เป็นด้านผลผลิต 28 ตัวบ่งชี้ ใน 5 องค์ประกอบ ด้านผลลัพธ์ 4 ตัวบ่งชี้ใน 2 องค์ประกอบ ส่วนตัวบ่งชี้คุณภาพกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ มี 24 ตัวบ่งชี้ ใน 5 องค์ประกอบ 2) รูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (2) สิ่งที่ยุทธศาสตร์ประเมิน (3) วิธีการประเมินคุณภาพบัณฑิต และ (4) วิธีการตัดสิน ระดับคุณภาพบัณฑิต 3) ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบ คือ (1) ผลการประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ (2) ผลการประเมินมีความตรงตามสภาพการณ์ปัจจุบันและมีอำนาจจำแนก ($P < .05$) (3) รูปแบบมีคุณภาพตามมาตรฐานด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม

ความเป็นไปได้ และอรรถประโยชน์ และ (4) ผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

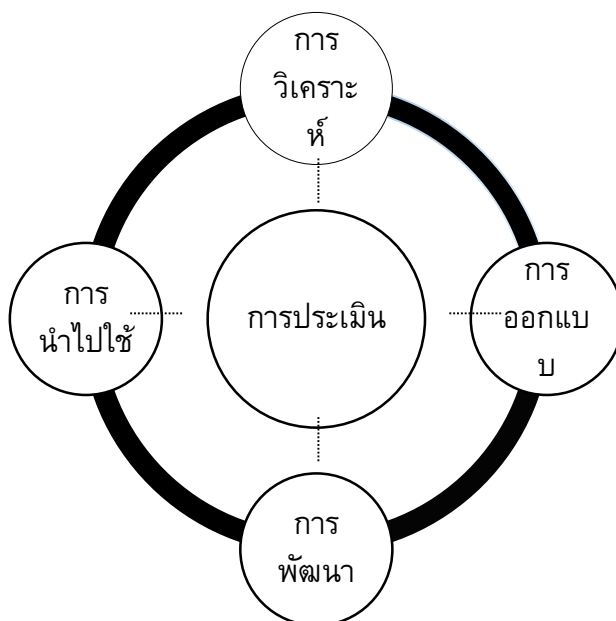
วารสารณั้ แต้มทม (2559) ได้ว้จ้ยเรื่ง การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยน การว้จ้ยนี้ม่่ว้ตฤประสงค้ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจ้กษ้ การดาเนินการว้จ้ยแบ่งเป็น 3 ชั้นตอนได้แก่ 1) การสง้เคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยนจากเอกสารและงานว้จ้ยที่เกี่ยวข้องจ้นวน 10 เรื่ง 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยน กลุ่มตัวอย่าง ค้ือ ผู้เชื่ยวชาญจ้นวน 17 คน ได้มาโดยการเลื่อกแบบเจาะจง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจ้กษ้ กลุ่มตัวอย่าง ค้ือ ศ้กษานิเทศก้์ สง้ก้ดสถาน้งานคณะกรรมการศ้กษาชั้นพื้นฐาน จ้นวน 272 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการว้จ้ย ได้แก่ แบบบ้นท้กข้อมูลและแบบสอบถาม การว้เคราะห์ข้อมูลใช้การว้เคราะห์เนื้อหา การว้เคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การว้เคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร และการว้เคราะห์องค์ประกอบเชิงย้ันย้ันอันดับที่สองผลการว้จ้ย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยนที่พัฒนาขึ้นมีจ้นวน 9 ตัวบ่งชี้ ได้รับฉ้ันทามติจากกลุ่มผู้เชื่ยวชาญว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับวัดการสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยน ได้แก่ (1) การพัฒนาความรู้ ท้กษะ และความเชื่อม่ัน (2) การสร้างหรือการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร (3) การสง้เสริมให้การว้จ้ยผูกติดกับการปฏิบัติงาน (4) การสร้างหรือการยกระดับความเชื่อม่โยง ความเป็นหุ้นส่วน และความม่ือม่ือรวมพลัง (5) การมีส่วนร่วมในการแปลความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ (6) การจัดการความย้งย้ัน (7) การยกระดับภาวะผู้นำ (8) การสร้างหรือการยกระดับวัฒนธรรมการว้จ้ย และ (9) การสง้เสริมและการเข้าร่วมกิจกรรมว้จ้ย 2) โมเดลตัวบ่งชี้การสร้างศ้กยภาพการว้จ้ยปฏิบัติการในชั้นเรื่ยนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจ้กษ้ โดยค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 826.25$; $df = 772$; $P = 0.086$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกล้ัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.881 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกล้ันที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.841 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.026

3. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ในการเรียนหรือการทำงานผู้ที่รู้จักวางแผนหรือจัดระเบียบในการทำสิ่งต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่จะช่วยให้ตนสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่หวังหรือกำหนดไว้ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า “ความเป็นระบบ” เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานใดๆ ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ (ทิตินา แซมมณี, 2553: 197) ดังนั้น การนำวิธีการเชิงระบบไปใช้กับการออกแบบจะยิ่งช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การตรวจสอบข้อมูลที่ป้อนกลับสู่ระบบยังเป็นการควบคุมการทำงานของระบบทำให้การพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น (Kruse, 2007: 1) แบบจำลองที่ใช้ในการออกแบบทางการศึกษามีอยู่มากมาย ในที่นี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแบบจำลอง เชิงระบบ 2 แบบ ดังนี้ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553: 104-107)

3.1 แบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Model เป็นแบบจำลองที่ใช้วิธีการเชิงระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน (Kruse, 2007 : 1) คือ

การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอดดี (ADDIE model) ประกอบด้วยกิจกรรมในการดำเนินงาน 5 กิจกรรม ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analyze) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Develop) การนำไปใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluate) ซึ่งเมื่อพิจารณาให้ดีแล้วมีลักษณะคล้ายกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา การนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การเตรียมการแก้ปัญหา การทดลองการแก้ปัญหา และสุดท้ายประเมินแนวทางการแก้ปัญหาว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ รูปแบบ ADDIE นี้จึงเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนในเรื่องต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะมีผู้นิยมนำไปใช้ในการออกแบบสื่อ วัสดุการเรียนการสอน เช่น การออกแบบชุดการเรียนการสอนการออกแบบบทเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น ตลอดจนนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนในระดับมหภาค คือระบบการศึกษาในชุมชนและการออกแบบการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่างๆ องค์ประกอบของกิจกรรมทั้ง 5 งานนี้ มีความสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพ 4 (สมจิต จันทรฉาย, 2557: 12 - 13)



ภาพประกอบ 4 แบบจำลอง ADDIE model

ที่มา: Richey, Klein, & Tracey, 2011, p. 19

3.1.1 ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ กิจกรรมที่ปฏิบัติในขั้นนี้ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม
- 2) การวิเคราะห์ระบบ สิ่งแวดล้อม และสภาพขององค์กร เพื่อพิจารณาถึงทรัพยากรและอุปสรรคต่าง ๆ

- 3) การศึกษาลักษณะของกลุ่มประชากร

- 4) การวิเคราะห์เป้าหมายและจุดประสงค์ว่าเป็นการเรียนรู้ในลักษณะใด เช่น การเรียนรู้เนื้อหา การเรียนรู้ทักษะ หรือการเรียนรู้ที่เป็นความต้องการเฉพาะ

3.1.2 ขั้นที่ 2 การออกแบบ กิจกรรมที่ปฏิบัติในขั้นนี้ ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ที่สามารถสังเกตได้ วัดได้

- 2) การจัดลำดับเป้าหมายและจุดประสงค์ให้ง่ายต่อการเรียนและการปฏิบัติ

- 3) การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้และการปฏิบัติ

- 4) การพิจารณาวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะกับเนื้อหา การจัดกลุ่มการทำกิจกรรมของผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ ในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล

- 5) การคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน

3.1.3 ขั้นที่ 3 การพัฒนา กิจกรรมที่ปฏิบัติในขั้นนี้ ได้แก่

- 1) การสร้างสื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบไว้
- 2) การทดสอบ (Try Out) สื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนกับกลุ่มเป้าหมาย

3) การปรับปรุงสื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอน

3.1.4 ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ กิจกรรมที่ปฏิบัติในขั้นนี้ ได้แก่

- 1) การเผยแพร่สื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้น เช่น การติดตั้ง การซ่อมบำรุงสื่อ การจัดอบรมให้ครูผู้วิธีการใช้สื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้น การให้คำแนะนำและนิเทศการใช้สื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอน

- 2) การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูยอมรับสื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นและนำไปใช้

3.1.5 ขั้นที่ 5 การประเมิน กิจกรรมที่ปฏิบัติในขั้นนี้ ได้แก่

- 1) การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินสื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

- 2) การทดสอบ (Try-Out) สื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนและเครื่องมือวัดประเมินผลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวินิจฉัยผลการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้เรียน และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการใช้โปรแกรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์

- 3) การประเมินภายหลังการนำสื่อ/กิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนไปใช้กับกลุ่มประชากร

3.2 แบบจำลองการออกแบบระบบการสอนของดิกค์ แครเรย์ และแครเรย์ (Dick, Carey and Carey. 2005 : 6-8) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ดังภาพ 5 มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน (Identify Instructional Goals) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกของการออกแบบในแบบจำลองนี้ เป็นการกำหนดว่าต้องการให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้างเมื่อเรียนจบบทเรียนแล้ว เป้าหมายการเรียนการสอนอาจได้มาจากบัญชีรายการเป้าหมาย ได้มาจากการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน (Performance Analysis) การวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็น (Needs Assessment) จากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่พบว่าเป็นเรื่องยากสำหรับผู้เรียนหรือเป็นความต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่

3.2.2 วิเคราะห์การเรียนการสอน (Analysis Instruction) หลังจากการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนแล้ว เป็นขั้นที่ต้องวิเคราะห์ว่าจะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไรหากกำหนดเป้าหมายไว้เช่นนั้น ด้วยการวิเคราะห์ไปที่ละลำดับขั้นตอนและในขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์การเรียนการสอนเป็นการกำหนดว่าทักษะ ความรู้ และเจตคติที่รู้จักกันในชื่อว่าการพฤติกรรมนำเข้า (Entry Behavior) อะไรบ้างที่ผู้เรียนต้องสามารถทำได้ก่อนที่จะเริ่มการเรียนการสอนครั้งนี้

3.2.3 วิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท (Analysis Learners and Contexts) นอกจากการวิเคราะห์เป้าหมายการเรียนการสอนแล้ว ยังมีการวิเคราะห์ที่ต้องดำเนินการไปแบบคู่ขนาน คือ การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและบริบทต่างๆ ที่จะต้องใช้ลักษณะต่างๆ เช่น ทักษะ ความชอบ เจตคติของผู้เรียนจะถูกกำหนดด้วยคุณลักษณะของสถาบัน และแหล่งฝึกทักษะ ข้อมูลที่สำคัญเหล่านี้จะมีผลต่อความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของแบบจำลอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การสอน

3.2.4 เขียนวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติ (Write Performance Objective) ขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับขั้นการวิเคราะห์การเรียนการสอนและพฤติกรรมนำเข้าที่ระบุไว้ เป็นการเขียนระบุให้ชัดเจนว่า ผู้เรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้างในด้านความรู้และการปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว ข้อความที่เขียนขึ้นนี้ได้มาจากทักษะที่ระบุไว้ในขั้นการวิเคราะห์การเรียนการสอน ขั้นนี้จึงเป็นการระบุทักษะที่ต้องเรียนรู้ เงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและเกณฑ์ที่บ่งชี้การบรรลุความสำเร็จ

3.2.5 พัฒนาเครื่องมือประเมินผล (Develop Assessment Instrument) ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ สามารถวัดความสามารถของผู้เรียนได้ตรงตามความต้องการจุดเน้นหลัก คือ ทักษะที่ระบุในวัตถุประสงค์กับทักษะที่ต้องการประเมินมีความสอดคล้องกัน

3.2.6 พัฒนากลยุทธ์ที่ต้องใช้ในการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กลยุทธ์จะเน้นองค์ประกอบของการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ 1) กิจกรรมก่อนเรียน 2) การนำเสนอเนื้อหา 3) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และ 4) การประเมินผลและติดตามกิจกรรมการเรียน กลยุทธ์ควรอยู่ภายใต้ทฤษฎีการเรียนรู้ และผลการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ ลักษณะของสื่อ อุปกรณ์การเรียน ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่จะสอน และลักษณะของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ใช้

สำหรับการพัฒนา การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และแผนการสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน สื่อการสอน การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ หรือหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ

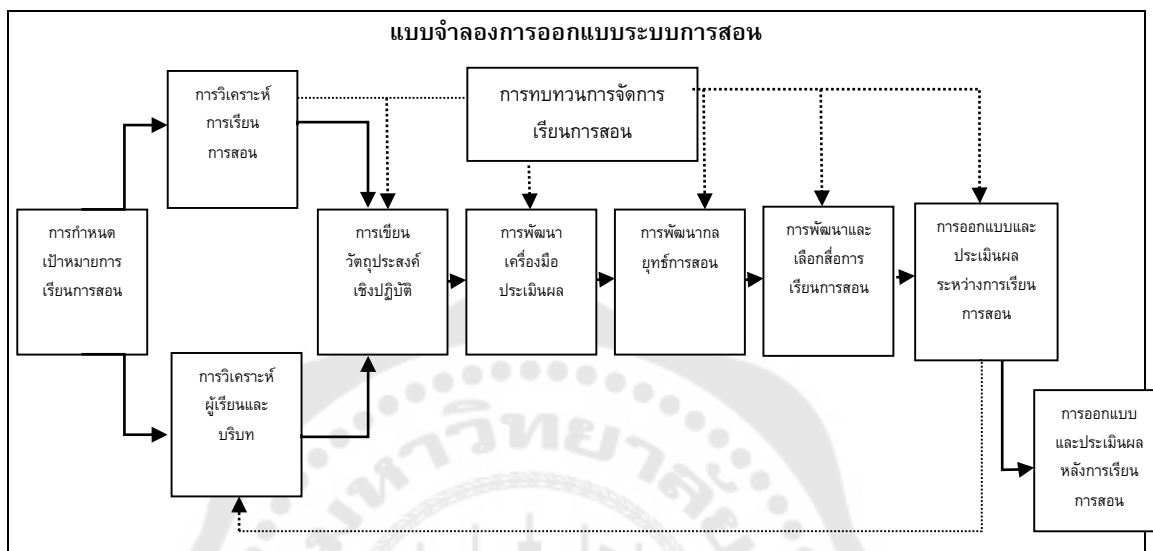
3.2.7 พัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน (Develop and Select Instructional Material) เป็นขั้นตอนของการใช้กลยุทธ์การสอนในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย คู่มือผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผล (สื่อการเรียนการสอน รวมถึง สื่อทุกชนิด เช่น คู่มือครู หน่วยการเรียนรู้ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ วิดีโอเทป คอมพิวเตอร์ เว็บเพจ สำหรับการเรียนทางไกล ฯลฯ) การตัดสินใจเลือกสื่อขึ้นอยู่กับชนิดของผลลัพธ์การเรียนรู้ และการเข้าถึงสื่อเหล่านั้น

3.2.8 ออกแบบและประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน (Design and Conduct Formative Evaluation of Instruction) หลังจากการออกแบบการสอนเรียบร้อยแล้ว จึงเป็นขั้นของการประเมินผล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ใช้เพื่อระบุวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลระหว่างการเรียนการสอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ การประเมินผลรายบุคคล การประเมินกลุ่มย่อย และการประเมินผลทดสอบภาคสนาม (Field-Trial Evaluation) แต่แต่ละประเภทของการประเมินผล ทำให้ผู้ออกแบบต้องเตรียมแบบประเมินที่แตกต่างกันออกไปสำหรับใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้

3.2.9 ทบทวนการจัดการเรียนการสอน (Revise Instruction) ขั้นตอนที่สุดท้ายของการออกแบบและกระบวนการพัฒนา (และเป็นขั้นแรกของการเริ่มต้นใหม่ของกระบวนการ) คือ ขั้นทบทวนการจัดการเรียนการสอน ข้อมูลจากการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ถูกสรุปและตีความเพื่อระบุประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้เรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์ และบ่งบอกถึงปัจจัยที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ เส้นที่ลากเชื่อมไปยังขั้นตอนต่างๆ ในภาพ 5 ชี้ให้เห็นว่า ข้อมูลจากการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่ได้นำไปใช้เพื่อการปรับปรุงการสอนเท่านั้น แต่ใช้สำหรับการตรวจสอบซ้ำถึงความเชื่อถือได้ของการวิเคราะห์การเรียนการสอน และเป็นข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมนำเข้า และคุณลักษณะของผู้เรียน และอาจจำเป็นต่อการตรวจสอบซ้ำเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและการจัดทำแบบทดสอบ

3.2.10 ออกแบบและการประเมินผลภายหลังการเรียนการสอน (Design and Conduct Summative Evaluation) แม้ว่าการประเมินผลภายหลังการเรียนการสอน เป็นการรวบรวมการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนการสอน แต่โดยทั่วไปไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบ ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินค่าหรือคุณค่าของการเรียนการสอน และปรากฏเฉพาะหลังจากการสอนเสร็จสิ้นและได้ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในระหว่าง

กระบวนการเรียบร้อยแล้ว และเป็นการทบทวนการบรรลุถึงมาตรฐานที่ผู้ออกแบบได้กำหนดไว้ด้วย



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองการออกแบบระบบการสอนของ ดิกค์ แคเรย์และแคเรย์
(Dick, Carey and Carey)

ที่มา: Dick, Carey and Carey (2005:15)

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ในการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนอกจากผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการร่างรูปแบบ และได้นำแนวทางจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบเพิ่มเติม อาทิ งานวิจัยของ (อวยชัย ศรีตระกูล, 2556: 88-89) พบว่า มีขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหาร ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารแยกเป็น 2 ส่วนคือการร่างรูปแบบ และการตรวจสอบร่างรูปแบบ และขั้นตอนที่ 3 คือการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ งานวิจัยของ ศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์ (2551: 53) ได้สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบ สำหรับงานวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2551: 229) ได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอน

ที่ 2 การสร้างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ และงานวิจัยของ ชญาณี ภัทรวารินทร์ (2556: 16) พบว่า การพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบ และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุง และนำเสนอรูปแบบ งานวิจัยของ กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า พีพีเอ็มอี (PPME Mentoring Model) ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P) ระยะที่ 2 ระยะเตรียมวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P) ระยะที่ 3 ระยะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Phase = M) ประกอบด้วยการดำเนินการ ดังนี้ 1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) 2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) 3) การวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) 4) การประชุมหลังกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference) ระยะที่ 4) ระยะประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluating Phase = E) ซึ่งรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และงานวิจัยของ กรณ์ยพล วิวรรณมงคล (2553) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า CPPME มีหลักการคือ การติดตามช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยง นักศึกษาครูจะต้องได้รับคำแนะนำช่วยเหลือแบ่งปันเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้นักศึกษาครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครู ขั้นตอนการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษา สังเกตบริบท (Contextual Studying: C) ขั้นที่ 2 เตรียมความพร้อม (Preparing: P) ขั้นที่ 3 ร่วมวางแผน (Planning: P) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการ (Mentoring: M) และ ขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluation: E)

รักชนก ไสภาพิศ (2554) การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 18 คน ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว กับรูปแบบการเตรียมความพร้อมแบบปกติ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นเรียกว่า EDCATOPPPP Model มีองค์ประกอบ คือ หลักการ มุ่งเน้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณภาพด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมให้มีความสามารถในงานบริการและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนานักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 3 คุณสมบัติ คือ คุณสมบัติด้านทัศนคติ คุณสมบัติด้านลักษณะนิสัยและคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะ เทคนิควิธีการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งมีขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียน 4 ขั้นตอน คือ 1) สร้างประสบการณ์ (Experience: EPPP) 2) อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discussion: DPPP) 3) สรุปรูป (Conceptualization: CPPP) และ 4) ประยุกต์ใช้ (Application: APPP) นอกห้องเรียน 3 ส่วนคือ 1) ศึกษาดูงาน (Study Tour: TPPP) 2) สังเกตการณ์ (Observe: OPPP) และ 3) ปฏิบัติ (Practice: PPPP) และรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 85.93/89.07 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 ปรากฏว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวที่เตรียมความพร้อมด้วยรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับรูปแบบการเตรียมความพร้อมแบบปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษามีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ในด้านการฝึกทักษะการปฏิบัติ ฝึกการทำงานกลุ่ม ฝึกการแก้ปัญหา ฝึกการสื่อสาร การจัดเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมในการเตรียมความพร้อม และจัดกิจกรรมให้สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติ

พูลทรัพย์ นาคานาคา สุพิน บุญชูวงศ์ สุรศักดิ์ นาคานาคา และวิภาวี จงภู (2555) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี และ (2) เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นโดยมุ่งประเมิน ความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาต่อ การใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการผสมผสานโดยใช้รูปแบบการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี สาขาการศึกษาปฐมวัย และสาขาการศึกษาพิเศษ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2554 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 230 คน ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายที่นักศึกษา ครุศาสตร์ใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพจำนวน 78 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็น ครูมืออาชีพ (2) แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจของนักศึกษาต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ (4) แบบสังเคราะห์ความเห็นของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการวิจัยได้ผลสรุปดังนี้

1. ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย (1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษา (2) คู่มือและบันทึก การนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง (3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับ อาจารย์นิเทศก์

2. ผลการประเมินชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า

2.1 หลังการใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสูงกว่าก่อนการใช้ชุดดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการใช้พบ ดังนี้ความพึงพอใจ ดังนี้ (1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษามีดัชนี ความพึงพอใจ ร้อยละ 88.80 (2) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงมีดัชนี ความพึงพอใจ ร้อยละ 86.60 และ (3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์ นิเทศก์มีดัชนีความพึงพอใจ ร้อยละ 84.00

พรรณราย เทียมทัน และอนุวัติ คุณแก้ว (2554) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ และของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศ และต่างประเทศ และ พัฒนา รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 80 คน อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน และผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพของนักศึกษา แบบวิเคราะห์สภาพและปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา และแบบประเมินรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. คณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จะมีหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยทำหน้าที่จัดหาสถานที่ฝึก ปฐมนิเทศก่อนฝึก จัดการนิเทศ และสัมมนาหลังฝึก สำหรับปัญหา ที่พบ ได้แก่ แหล่งฝึกงานอยู่ไกล ไม่เพียงพอและการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ นักศึกษาไม่มีความรู้และทักษะในการทำงาน การนิเทศไม่ต่อเนื่อง 2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับ ลักษณะของวิชาชีพของแต่ละสาขา ได้แก่ รูปแบบการเรียนสลับการทำงานสหกิจศึกษา การฝึกหลังเรียนทฤษฎีครบแล้ว สำหรับปัญหา ที่พบ ได้แก่ ไม่มีค่าตอบแทนในขณะที่ฝึก นักศึกษาขาดทักษะในการทำงาน และมีพฤติกรรมไม่ เหมาะสม รวมทั้งไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ส่วนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของมหาวิทยาลัยต่างประเทศ พบว่า มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยมี หน่วยงานประสานงาน เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนฝึก มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และมีการ

สัมมนาหลังฝึก สำหรับปัญหา ได้แก่ นักศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานประกอบการ ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาไม่พัฒนาตนเอง และปัญหาทางด้านภาษาเมื่อไปฝึกงานที่ไม่ใช่ประเทศของตนเอง 3. จากการสังเคราะห์รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่ามี 2 รูปแบบ คือ แบบสหกิจศึกษาและ แบบทั่วไป ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้อง ความต่อเนื่องและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

4. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Profession Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิต/นักศึกษาได้มีการเรียนรู้ และมองเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการศึกษาด้านสายอาชีพในทุกๆแขนง เพราะการจัดการศึกษาด้านสายอาชีพนั้น ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางทฤษฎีของสาขาวิชาชีพ และต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานจริงด้วย

4.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการจัดมวลงประสบการณ์ที่สถาบันผลิตครูจัดให้กับนิสิตได้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเทียบเท่าหัวใจของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตเพราะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถทั้งที่เป็นด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงถือได้ว่าการให้ความรู้โดยผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนี้จะเป็นการฝึกหัดทางภาคปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดี กระบวนการดังกล่าวจึงช่วยพัฒนาคุณลักษณะหรือสมรรถนะด้านต่างๆ ของนิสิต/นักศึกษาภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ในเทศก์ฝ่ายต่างๆ อย่างใกล้ชิด อันจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดและเกิดความมั่นใจอันจะนำไปสู่ความศรัทธาในอาชีพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูในที่สุด (ปฐมวาทดี แถวนาซุม, 2558); (บุญสิทธิ์ ไชยชนะ, 2552)

ในการผลิตครูของประเทศไทยเพื่อให้ได้ครูที่ดีมีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูนั้น นอกจากความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้จากการเรียนในรายวิชาต่างๆ สถาบันที่ผลิตบัณฑิตสายครูต้องจัดให้นิสิต/นักศึกษาฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะในการสอนในวิชาเฉพาะ เรียนรู้ที่จะใช้สื่อและเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน ทั้งกับผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง อาจารย์อื่นๆ ในโรงเรียน และบุคลากรที่

เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักเรียนจนเกิดความมั่นใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง (มหาวิทยาลัยนเรศวร : 12) ซึ่งในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต/นักศึกษาของสถาบันการผลิตครูนั้น เป็นไปตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ที่คุรุสภากำหนด (คุรุสภา, 2556: Online)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552: 6) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF : H.Ed.) ซึ่งเป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ประกอบด้วยระดับคุณวุฒิ การแบ่งสาขาวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ การเปิดโอกาสในการเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcome) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิตการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตในสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีมาตรฐานผลการเรียนรู้ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

4.1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

4.1.2 ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

4.1.3 ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skill) ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการวิเคราะห์และ การแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4.1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

4.1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์ และสถิติความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1.6 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Skill) หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอกและจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-Formal) และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลายทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลางและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม

4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์แต่ละแห่งทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้ ได้แก่

4.2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 3) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้ 4 ประการคือ

- 1) เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาเกิดสมรรถภาพด้านการสอน
- 2) เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาเกิดสมรรถภาพด้านความตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมครู
- 3) เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาเกิดสมรรถภาพด้านความเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน
- 4) เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาเกิดสมรรถภาพในการมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4.2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (2555: 2) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้นักศึกษามีความสามารถ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู
- 2) ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาเฉพาะได้อย่างเหมาะสม

- 3) วิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 4) จัดนิทรรศการแสดงผลงานได้อย่างน่าสนใจ มีคุณภาพ
- 5) ปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนด
- 6) สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

จากที่สถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้หลายๆ ประเด็น พอจะสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้จากทฤษฎีในวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาจริง
- 2) เพื่อให้นักศึกษาสามารถออกแบบการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ประเภทต่างๆตามความเหมาะสมกับเวลาและความต้องการของสถานที่ที่ได้ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามตัวบ่งชี้
- 3) เพื่อให้นักศึกษาสามารถศึกษาปัญหา วิเคราะห์ผู้เรียน และเก็บข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่ตนได้รับผิดชอบ
- 4) เพื่อให้นักศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมหรือทำโครงการพัฒนาผู้เรียน
- 5) เพื่อให้ศึกษามีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา หรือผู้ปกครองหรือชุมชน
- 6) เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับชีวิตจริงในโรงเรียนและห้องเรียน คำนึงกับบรรยากาศ คำนึงกับหน้าที่ของครู คำนึงกับนักเรียน คำนึงกับหลักสูตรและการเรียนการสอน คำนึงกับกิจกรรม ตลอดจนทราบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา

4.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555 ได้กำหนดโครงสร้างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภา ดังนี้

4.3.1 โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา ดังนี้

- 1) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป
- 2) หมวดวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพครู และกลุ่มวิชาเฉพาะด้าน

3) หมวดวิชาเลือกเสรี

4.3.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพครู หมวดวิชาเฉพาะซึ่งกำหนดให้นักศึกษาต้องเรียน 4 รายวิชาตามลำดับ ดังนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูระหว่างเรียน 1 (Professional Practicum 1)
- 2) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูระหว่างเรียน 2 (Professional Practicum 2)
- 3) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 (Teaching Internship 1)
- 4) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (Teaching Internship 2)

โดยมีคำอธิบายรายวิชา ดังนี้

คำอธิบายรายวิชา

รหัสวิชา 1100404 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูระหว่างเรียน 1 (Professional Practicum 1) 1(90)

การศึกษาและสังเกตสภาพทั่วไปของสถานศึกษา งานในหน้าที่ครูผู้สอน งานในหน้าที่ครูประจำชั้น สภาพชุมชนและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน งานบริหารและบริการของสถานศึกษา ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูล และนำเสนอผลการศึกษา

การฝึกเป็นผู้ช่วยครูด้านการจัดการเรียนรู้หรือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อาทิ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน การแนะแนว ด้านพัฒนาโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจัดทำโครงการทางวิชาการ

รหัสวิชา 1100405 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูระหว่างเรียน 2 (Professional Practicum 2) 1(90)

ศึกษาหลักการบริหารงานวิชาการ มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ อภิปรายแผนการจัดการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้แล้วนำมาทดลองใช้ในสถานศึกษา 3 ถึง 6 ชั่วโมง ภายในเวลาที่ศึกษาสังเกต

รหัสวิชา 1100505 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 (Teaching Internship 1) 6(300)

การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามสาขาวิชา โดยการบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ และการสัมมนาทางการศึกษา

รหัสวิชา 1100506 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (Teaching Internship 2) 6(300)

การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามสาขาวิชาต่อเนื่องจากการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 นำปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนมาวางแผน และแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ วิเคราะห์ รายงานผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนจัดนิทรรศการทางการศึกษา

4.3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาในรายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งในมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ด้านการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา

- ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

- จัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อให้นักศึกษาทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างน้อย เดือนละ 2 ครั้ง

- ให้ใช้สถานศึกษาเป็นสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

- ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเข้าร่วมประชุมผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา

- แนะนำเกี่ยวกับสถานที่ สภาพทั่วไปและศักยภาพของ
สถานศึกษาและชุมชน

- แนะนำให้รู้จักบุคลากรของสถานศึกษา เช่น ผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ครูพี่เลี้ยงตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

- ชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจ วิสัยทัศน์ สภาพปัญหา และความ
ต้องการของสถานศึกษา

- ชี้แจงเกี่ยวกับข้อบังคับ ข้อตกลง กฎ กติกา มารยาท ของ
สถานศึกษาที่นักศึกษาต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

- แนะนำสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการต่าง ๆ ของ
สถานศึกษาและสถานที่ทำงานของนักศึกษา

- หาโอกาสแนะนำให้รู้จักบุคคลสำคัญของท้องถิ่น
ขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น

(3) ด้านการจัดครูพี่เลี้ยงให้นักศึกษา และครูผู้ประสานงาน

ระหว่างสถานศึกษากับนักศึกษา

- จัดบุคลากรเป็นผู้ประสานงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครูกับมหาวิทยาลัย และอาจารย์นิเทศก์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกฯ ตามขั้นตอนต่าง ๆ

- จัดวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนให้นักศึกษา 8 – 12 ชั่วโมง
ต่อสัปดาห์

- พิจารณาคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพให้กับนักศึกษา (มี
คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการสอนที่ตรงกับวิชาเอกของนักศึกษา ไม่น้อยกว่า
3 ปี และมีคุณลักษณะของความเป็นครู)

(4) ด้านการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับอาจารย์นิเทศก์

ของมหาวิทยาลัย

- อำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานและการ
นิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศก์

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการสอนใน
สถานศึกษา 1 กับอาจารย์นิเทศก์และศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย

- อนุญาตให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนาระหว่างการฝึก, สัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการจัดนิทรรศการ

- ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- ส่งตัวนักศึกษากลับมหาวิทยาลัย ได้ก่อนกำหนดในกรณีที่นักศึกษาขาดสอนติดต่อกันเกิน 3 วัน โดยไม่แจ้งและมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอันอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของโรงเรียนและมหาวิทยาลัยฯ

(5) ด้านการดูแลนักศึกษา

- มอบหมายงานและนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

นักศึกษา

- ควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหา ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของ

และนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- จัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษา

- เสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษากับบุคลากรทั้งใน

นักศึกษาและบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง

- จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามโอกาสอันสมควร

- ประเมินผลนักศึกษา ตามแบบประเมินที่กำหนดในคู่มือ

แล้วส่งให้มหาวิทยาลัยฯ ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2) ครูพี่เลี้ยง

มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ควบคุม ดูแล มอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(2) วางแผนการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

(3) ตรวจสอบผลงานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1

(4) ประเมินผลนักศึกษา ตามแบบประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติตน, แบบประเมินการปฏิบัติงานในสถานศึกษา, แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนใน

สาขาวิชาเฉพาะด้าน และแบบประเมินเพิ่มสะสมงาน PLC แล้วรวบรวมส่งคณะกรรมการภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(5) รับรองการปฏิบัติงานในสมุดบันทึกความดีของนักศึกษา

(6) ส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาวิชาชีพครู (PLC: Professional Learning Community) อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

3) อาจารย์นิเทศก์

มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ โดยนิเทศ นักศึกษาอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคการศึกษา

(2) ร่วมมือและประสานงานกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษา 1 ร่วมมือกับครูพี่เลี้ยงในการกำหนดภารกิจและขอบข่ายการปฏิบัติงานของนักศึกษา/ นิเทศ ติดตามผลและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในแบบบันทึกการนิเทศ

(3) ตรวจสอบผลงานการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1

(4) ประเมินผลนักศึกษา ตามแบบตามแบบประเมินคุณลักษณะ และการปฏิบัติตน, แบบประเมินการปฏิบัติงานในสถานศึกษา, แบบประเมินการปฏิบัติงานสอน ในสาขาวิชาเฉพาะด้าน, แบบประเมินเพิ่มสะสมงาน PLC และกรอกรหัสแนะในระบบบริการ การศึกษาของมหาวิทยาลัย

4) นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) รับการปฐมนิเทศจากมหาวิทยาลัยฯ และจากสถานศึกษาที่ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(2) เลือกนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน สถานศึกษา เดียวกันเป็นตัวแทน/หัวหน้าประจำสถานศึกษา

(3) ศึกษารายละเอียดในเอกสารทุกฉบับที่ใช้ในการปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา 1 และปฏิทินการปฏิบัติงาน

(4) พบอาจารย์นิเทศก์เพื่อขอคำชี้แนะในการปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงาน

- ต่าง ๆ
- (5) พบผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนผู้รับผิดชอบฝ่าย
- ต่าง ๆ
- (6) ปฏิบัติตามแนวทางในคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- อย่างเคร่งครัด
- (7) ต้องประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง
- (8) วางแผนการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้
- ร่วมกันกับครูพี่เลี้ยง
- (9) บันทึกความดีลงในสมุดบันทึกความดี
- (10) สอนในกลุ่มสาระวิชาที่ตรงกับวิชาเอก 8 – 12 ชั่วโมงต่อ
- สัปดาห์
- (11) การโพสต์ข้อความใน Social Media ต่างๆ ต้องใช้ภาษาที่
- สุภาพและเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

มณีภรณ์ ทฤษฎาวดี (2554) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของนิสิตที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน พบว่า ก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่วนใหญ่นิสิตมีความคาดหวังด้านวิชาการ ในระดับมากที่สุด ด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน ส่วนใหญ่นิสิตมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด สำหรับหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่วนใหญ่นิสิตมีผลที่ได้รับด้านวิชาการในระดับมาก

จักรวรรดิ กิ่งส้มกลาง (2553) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตร 5 ปี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง ปีการศึกษา 2552 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตร 5 ปี ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง ปีการศึกษา 2552 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนในสถานศึกษา และด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพครูกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยง จากโรงเรียนที่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2552 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตร 5 ปี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่เลี้ยง ปีการศึกษา 2552 โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนในสถานศึกษาและด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43, $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49, $\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.40, $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57 ตามลำดับ)

พุทธทรัพย์ นาคานาคา และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็น ครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี และ (2) เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมุ่งประเมิน ความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาต่อ การใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการผสมผสานโดยใช้รูปแบบการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี สาขาการศึกษาปฐมวัย และสาขาการศึกษาพิเศษ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2554 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 230 คน ครูที่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายที่นักศึกษา ครุศาสตร์ใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพจำนวน 78 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็น ครูมืออาชีพ (2) แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจของนักศึกษาต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ (4) แบบสังเคราะห์ความเห็นของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที่ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการวิจัยได้ผลสรุปดังนี้

1. ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย (1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษา (2) คู่มือและบันทึก

การนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง (3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผล สำหรับอาจารย์นิเทศ

2. ผลการประเมินชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า

2.1 หลังการใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสูงกว่าก่อนการใช้ชุดดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการใช้พบ ดัชนีความพึงพอใจ ดังนี้

(1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษามีดัชนี ความพึงพอใจ ร้อยละ 88.80

(2) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงมี ดัชนีความพึงพอใจ ร้อยละ 86.60 และ

(3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์นิเทศก์มี ดัชนีความพึงพอใจ ร้อยละ 84.00

สโรชา คล้ายพันธุ์ (2557) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ตามทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) เพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ นักศึกษาสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชลบุรี ที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 41 คน 33 แห่งฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Median:Mdn/ I.R.R.

ผลการวิจัยพบว่า

1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านสวัสดิการของโรงเรียน ด้านการฝึกปฏิบัติการสอน ด้านความพร้อมของนักศึกษา ด้านอาจารย์นิเทศก์ และด้านแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการฝึกปฏิบัติการสอน ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักศึกษาควรมีการสอนที่หลากหลาย เพิ่มเนื้อหาและวิธีการสอนที่ น่าสนใจ สถาบันการพลศึกษาควรมีการจัดปฐมนิเทศให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์การสอนและนักศึกษาควรรู้จักวิธีการบูรณาการการสอนให้เข้ากับกิจกรรมต่างๆ ได้ ทุกกิจกรรมด้านสวัสดิการของโรงเรียนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสถาบันการพลศึกษา ควรให้ความร่วมมือกัน ทางด้านการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สามารถจัดหาได้ให้กับนักศึกษา การจัดการกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในบริเวณที่พักอาศัยของนักศึกษา การให้มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้กับนักศึกษา

3. ผลการตรวจสอบระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี พบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติการสอน และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลที่ออกมา หมายความว่า แนวทางการแก้ปัญหาสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น

5. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2556: 7)

5.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศมาจากภาษาอังกฤษว่า Supervision หมายถึง การดูแล การควบคุม การตรวจตรา สำหรับการนิเทศการสอน (Supervision of Instruction) เป็นคำที่มีคำ 2 คำมาประสมกัน ประกอบด้วย “การนิเทศ” กับ “การสอน” ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจกับความหมาย หลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ และรูปแบบของการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่าหมายถึง การชี้แจง แสดง จำแนก แต่ในขณะที่การนิเทศที่ใช้ในวงการศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมมาจาร (2548) ได้ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเอง แก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวเขาเองและสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ พันวัน (2552: 9) และ รัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 52) ที่นิยามความหมายของ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 4) ได้กล่าวถึงการนิเทศว่า หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศ หรือผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน ส่วน กลีคแมน: (Glickman (1990 อ้างถึงใน สถิตย์ สอนพรหม, 2547: 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นแนวคิดกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอนและการพัฒนาครุรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน ส่วน โลเวลล์ และไวลส์ (Lovell J.T. and Wiles K, 1983) กล่าวถึงการนิเทศการสอนไว้ว่าเป็นระบบพฤติกรรมที่ได้จัดเตรียมการไว้อย่างเป็นระเบียบแบบแผน โดยการจัดการที่มีจุดมุ่งหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมการสอนของครู ในวิถีทางที่จะดำรงรักษาเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการจัดเตรียม และโอกาสต่างๆ ในการเรียนอย่างแท้จริงสำหรับนักเรียน

สรุปความหมายของ การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน หรือสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ในการนิเทศการศึกษานั้น จุดมุ่งหมายมีความสำคัญและเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้เพื่อ (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2549: 68-70)

5.2.1 การพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาช่วยในการพัฒนาคน ดังนี้

- 1) ได้เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการศึกษา
- 2) ช่วยพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตรและบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
- 4) ครูเข้าใจความต้องการของเด็กและปัญหาต่างๆ
- 5) สร้างขวัญและกำลังใจ และการทำงานเป็นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น
- 7) ช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และช่วยวางแผนการสอนให้เหมาะสม

5.2.2 การพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาสร้างสรรควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- 1) ครูสอนได้ตรงตามหลักสูตร และได้ผลตามที่หลักสูตรมุ่งหมาย
- 2) พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
- 3) เพื่อรักษา ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับชั้น
- 4) ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

5.2.3 พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครู : โรงเรียนและประชาคม การนิเทศการศึกษาส่งเสริมแนะนำครูให้มีความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้

- 1) สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- 2) ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ของประชาคม
- 3) ส่งเสริมให้มีสมาคมครูผู้ปกครองขึ้นในโรงเรียน
- 4) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองในการแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษา
- 5) ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจกิจกรรมของโรงเรียน
- 6) ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์ของประชาคม
- 7) ส่งเสริมให้รับผิดชอบและมีส่วนในการนำประชาคม

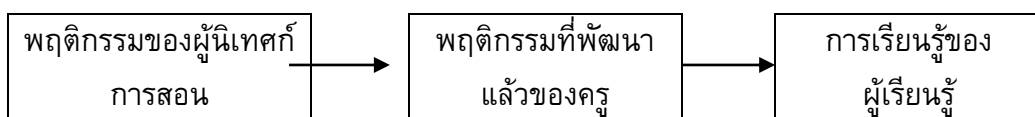
5.3 ประเภทของการนิเทศ

การนิเทศแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (วาทัญญู ขลิบเงิน. 2556 : 66- 67)

5.3.1 การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) ความหมายของการนิเทศการศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายแนวคิดไม่ว่าจะเป็น กลิคแมน (Glickman. 1981: 6) หรือ แฮร์ริส (Harris. 1985: 11) ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดการสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใด สิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

นอกจากนักวิชาการชาวต่างชาติที่ได้ให้ความหมายของการนิเทศทางการศึกษาไว้ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายไว้ในแง่มุมที่คล้ายคลึงกันอีกหลายท่านดังเช่น ชาญชัย อาจิมสมาจาร (ม.ป.ป.: 22) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 16), วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538), ชาริ มณี ศรี (2538) และสุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551: 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาอย่างสอดคล้องกันว่า เป็นความพยายาม และกระบวนการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศที่สร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่ง เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอน มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

5.3.2 การนิเทศการสอน (Instructional Supervision) เป็นกระบวนการของผู้นิเทศก์ที่มุ่งจะปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษา โดยมุ่งปรับปรุงพฤติกรรมของครูเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพอันส่งผลถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้



ภาพประกอบ 6 กระบวนการของผู้นิเทศก์

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการทำงานกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นิเทศก็ต้องใช้ความรู้ของการจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อความหมาย หลักการสอน ในขณะที่ทำงานกับครูในชั้นเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5.4 หลักการนิเทศการสอน

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการสอนได้ดีจะต้องเข้าใจหลักการนิเทศการสอนและนำหลักการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ต่างๆ ตามความเหมาะสม

การนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง (สัจด์ อุทรานันท์, 2538) ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง หรืออาจมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการในการนิเทศภายในสถานศึกษาจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นต้น รวมถึงความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงควรจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น ทั้งนี้การนิเทศการจัดการเรียนการสอนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นและต้องการในการแก้ปัญหาพร้อมกัน เพื่อสอดคล้องกับความต้องการสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับ. (Burton and Bruecker (1965 อ้างถึงใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2538) ระบุว่า การนิเทศการศึกษาต้องถูกต้องตามหลักวิชา เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นประชาธิปไตย และเป็นการสร้างสรรค์ กล่าวคือ

- 1) การนิเทศการศึกษา ควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือเป็นไปตามค่านิยม วัตถุประสงค์ นโยบาย กฎเกณฑ์ และการวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี
- 2) การนิเทศการศึกษาควรดำเนินการตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ มีระเบียบ มีวิธีการในการศึกษา การปรับปรุงและการประเมินผล มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างมีระบบและเชื่อถือได้
- 3) การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ จะต้องเคารพและคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ และใช้ประโยชน์จากการให้ความร่วมมือให้มากที่สุดและควรใช้อำนาจให้น้อยที่สุด

4) การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้ว เปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้นอย่างสูงสุดในทำนองเดียวกัน กรมวิชาการ (2543) ได้กล่าวถึงหลักการของการนิเทศคือการทำให้นิเทศจากภายนอกประสานกับการนิเทศภายในและการใช้วิธีการเชิงระบบในการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนโดยทั่วไป คือ การกำหนดปัญหา กำหนดเป้าหมาย เลือกแนวทางที่เหมาะสม ทดลองใช้ ประเมินผลและปรับปรุง การนำไปใช้และขยายผล เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง ทางด้านวิชาการได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

5.5 บทบาทของผู้นิเทศก์

การนิเทศเป็นภารกิจของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งครูเก่า ครูใหม่และครูฝึกหัด ควรได้ผ่านกระบวนการนิเทศเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิเทศเป็นกิจกรรมที่พัฒนาคนและพัฒนาวิชาชีพ ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.: 35) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศก์การเรียนการสอนโดยทั่วไปไว้ว่า

5.5.1 เป็นผู้วางแผน (Planner) การวางแผนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกำหนดล่วงหน้าว่าจะทำอะไรและจะใช้วิธีใด เช่น การจัดแผนการเรียน เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอน

5.5.2 เป็นผู้จัดระเบียบองค์กร (Organizer) มีความสามารถในการจัดระเบียบองค์การนอกจากจะจัดตารางสอนหรือจัดวัสดุอุปกรณ์แล้ว การจัดการเชื่อมคนกับทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินการในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

5.5.3 ผู้นำ (Leader) ผู้นิเทศก์ต้องมีความสามารถในการชักชวนครูให้ปรับแผนการสอนหรือเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การใช้หลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนใหม่ๆ

5.5.4 เป็นผู้ช่วยเหลือ (Helper) ผู้นิเทศก์มีหน้าที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้อื่น เช่น ช่วยครูพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอน

5.5.5 ผู้ประเมิน (Evaluator) ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินการสอนซึ่งมีความสำคัญเบื้องต้นที่ใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

5.5.6 ผู้จูงใจ (Motivator) บทบาทสำคัญนี้คือการจูงใจครูเพื่อให้ครูปรับปรุงการสอนไม่ว่าจะเป็นการตั้งจุดมุ่งหมาย การให้รูปแบบ เป็นต้น

5.5.7 ผู้สื่อความหมาย (Communicator) คือความสามารถถ่ายทอดข้อความหรือความคิดหรือความรู้สึกภายในโรงเรียน ผู้นิเทศก็ต้องเป็นผู้สื่อความหมายดีและมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มีประสิทธิผล ต้องสื่อความหมายได้ชัดเจนและสมบูรณ์

5.5.8 ผู้ตัดสินใจ (Decision maker) ผู้นิเทศก็การสอนต้องพัฒนาทักษะและมีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร โปรแกรม นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนกระบวนการนิเทศเพื่อแยกแยะคุณภาพการสอนในชั้นเรียน

5.6 กระบวนการนิเทศ

การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนนั้น ควรดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นวงจรที่มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ ในขณะที่ แฮร์ริส (Harris (1985 อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง, 2549: 107-108) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงการนิเทศการศึกษาได้เสนอแนวทางปฏิบัติในกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอนคือ

5.6.1 การประเมินสภาพปัจจุบัน (Assessing) เป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่างๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปใช้กำหนดความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะทำโดยการวิเคราะห์ การสังเกต การตรวจสอบ การวัดผลและการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

5.6.2 การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์เฉพาะ การเลือกสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงและการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

5.6.3 การออกแบบวิธีการนิเทศ (Designing) เป็นกระบวนการในการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล โดยการจัดเตรียมองค์ประกอบต่างๆ ทั้งหมด การกำหนดรูปแบบการทำงานไว้โดยการรวบรวมหรือประยุกต์ความคิดเห็นหรือหลักการใหม่ๆ เข้าด้วยกัน การจัดเตรียม สิ่งต่างๆ ให้พร้อม จัดระบบการทำงานอย่างถูกวิธีและการจัดทำโครงการนิเทศ

5.6.4 การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรและโครงการโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ

5.6.5 การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการประสานงานคน เวลา วัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อที่จะกำหนดภารกิจต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจทำได้โดยประสานงานกันทำด้วยวิธีการที่สะดวกราบรื่นและต่อเนื่องกัน มีความเป็นไปได้ มีการกำหนดเวลาทำงานเป็นช่วงๆ และต่อเนื่องกันและมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน

5.6.6 การอำนวยความสะดวก (Directing) เป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ และมีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ โดยตั้งคณะทำงาน การจัดระเบียบเกี่ยวกับเวลา ผลงาน ระดับหรือคุณค่าของงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ วิธีการเฉพาะอย่าง และการพิจารณาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ว่าบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด การรายงานผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ต้องปฏิบัติหลังจากกระบวนการนี้เทศได้เสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและเผยแพร่ต่อไป

5.6 การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)

คำว่า Mentoring หรือที่เรียกในภาษาไทยว่า การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนั้น เป็นคำเก่าแก่ กล่าวคือ “Mentor” เป็นชื่อของที่ปรึกษาและคนสนิทของ “Odysseus” (หรือที่เรียกว่า “Ulysses” ในภาษาละติน) กษัตริย์นักรบที่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องอย่างสูงส่งของกรีกโบราณ “Mentor” ได้รับความไว้วางใจจากกษัตริย์ “Odysseus” ถึงขนาดที่ให้เป็นผู้ดูแลและสั่งสอนพระโอรส “Telemachus” และเมื่อไม่นานมานี้วงวิชาการได้นำคำว่า “Mentor” มาใช้แทนบุคคลผู้ซึ่งสอน ดูแล หรือให้คำปรึกษา และใช้คำว่า “Mentoring” แทนกระบวนการต่างๆ ในการสอน ดูแล หรือให้คำปรึกษา (สมชาย วงศ์วิเศษ, 2552: 18) ส่วน (วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2556: 274) ได้นำเสนอว่าการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Mentoring เป็นลักษณะหนึ่งของการนิเทศ (Supervision) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพแบบหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญคือ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครูบรรจุใหม่หรือครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยหรือบุคลากรที่รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ จึงไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู

5.6.1 ความหมายของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)

การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) มีนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการดูแลให้คำปรึกษาไว้หลายท่านดังเช่น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 99) กล่าวว่า Mentoring หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครู เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พี่เลี้ยงหรือ Mentor จะดูแลครู ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงเรียกว่า Mentee บางองค์การจะเรียกว่า ระบบพี่เลี้ยงหรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System ซึ่งเป็นระบบที่พี่เลี้ยงจะต้องดูแลเอาใจใส่ คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหา ส่วน กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553 : 11) กล่าวว่า การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) คือ การได้รับข้อมูลหรือแนวทาง การ

แบ่งปันประสบการณ์ โดยบุคคลที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์สำหรับที่จะให้ผู้อื่นได้พัฒนาทั้งทางอาชีพและเรื่องส่วนตัว สำหรับมุมมองของกฤษฎีพล วิวรรณมงคล (2553: 43) ให้ข้อมูลว่าการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำหมายถึง เป็นการนำเสนองานที่ประสบความสำเร็จจากผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยให้เห็นภาพกว้างขององค์ประกอบของกระบวนการการติดตามช่วยเหลือระหว่างครูกับครู การสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความรู้ อย่างมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน เป็นการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ ที่เหมาะสมสำหรับครูใหม่และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ตรึงถึงสมาชิกให้มีช่องว่างระหว่างกันได้น้อยระหว่างรุ่นพี่ที่จะสามารถแบ่งปันประสบการณ์เฉพาะทางให้กับรุ่นน้อง ในมุมมองของสุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ กอบกุล ไพศาลอักษพงษ์ นิพนธ์ กุลนิตย และสุเทียน ตันตระวาณิชย์ (2550: 7-8) ได้กล่าวถึง การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) ว่า หมายถึง พี่เลี้ยง เป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง อย่างไรก็ตามในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศได้แก่ มาร์เลนและแมกเฮนรี (Marlene P. Correia and Mchenry M. Jana, 2002: 2-5) ได้ให้ความหมายของ คำว่าผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำว่า (Mentor) คือ การเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) การเป็นผู้แนะนำ (Guides) การเป็นแบบอย่าง (Models) เป็นครู (Teachers) และการเป็นผู้ฝึกสอน (Trainers) โฮลเดน (Holden J, 1995: 5) ได้อธิบายความหมายของคำว่า Mentor ไว้เป็นประเด็นๆ คือ

- 1) Mentor เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จ และมีความเป็นมืออาชีพทางความรู้ ซึ่งได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจ
- 2) Mentor เป็นเสมือนเพื่อนที่มีทัศนคติและมีความรู้สึก อารมณ์ที่ดีต่อกัน
- 3) Mentor เป็นครูที่มีประสบการณ์ที่พร้อมให้การช่วยเหลือครูใหม่ เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ความเชื่อ และปรัชญาทางการสอน
- 4) Mentor เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องความรู้สึก สุขุมรอบคอบ มีบุคลิกท่าทาง ความรู้และความเอาใจใส่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) หมายถึงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงาน (Mentor) ที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ หรือเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เพื่อก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและให้มีศักยภาพสูงขึ้น

5.6.2 รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

วิธีการ Mentoring เริ่มมีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาผู้หญิงให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับผู้ชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ในสมัยก่อนรูปแบบของ Mentoring จะเป็นแบบคู่คือ จับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน กับ Mentee 1 คน หรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มิใช่ข้อจำกัดหลายประการ เช่น หา Mentor ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน Mentee เพราะ Mentor หายาก และการที่ Mentee เรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วย ปัจจุบันจึงได้มีแนวคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor 1 คน ต่อ Mentee 4-6 คน ไม่ว่าจะ เป็น แบบใดก็ตาม การคัดเลือก Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสมัครใจเป็น Mentor ส่วนการเลือก Mentee ก็จะถูกเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริการ Mentor และ Mentee จะร่วมกิจกรรม Mentoring โดยการพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1-2 ปี (อัษฎสิทธิ์ ธรรมะวิสิฎฐ์, 2552: Online)

ส่วน รูลฟ์ (Rolfe A. Mentoring Works, 2008: 73) ได้กล่าวถึงแนวทางของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำว่า เดิมในอดีตกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจะเป็นกระบวนการแบบ 1 ต่อ 1 ส่วนใหญ่จะเป็นการให้คำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการและไม่มีโครงสร้าง แต่ในปัจจุบันการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสามารถทำได้หลายรูปแบบผ่านทางกรให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและนำกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นทางการเข้ามาผสมผสานด้วยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553: 81-82) ได้เสนอแนวทางในการให้คำปรึกษาดังนี้

1) การให้คำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ (Informal Mentoring) หมายถึง รูปแบบการสนทนาที่ไม่มีการกำหนดหัวข้อ/ประเด็น วัน/เวลาที่ชัดเจน เกิดจากการพูดคุยกับเพื่อน เมื่อมีโอกาสและก่อให้เกิดความเข้าใจในขณะนั้นๆ ซึ่งการพูดคุยนั้นจะเป็นการสนับสนุนและกระตุ้นความคิด

2) การให้คำปรึกษาแบบเป็นทางการ (Formal Mentoring) หมายถึง รูปแบบการสนทนาที่มีโครงสร้าง มีข้อตกลงในการปรึกษาและถูกศึกษา มีกรอบแนวคิดสำหรับการให้

คำปรึกษาที่ชัดเจน มีการร่วมกันอภิปรายความคาดหวัง วัตถุประสงค์ และกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ผ่านการสนทนา

3) การให้คำปรึกษาโดยเพื่อน (Peer mentoring) นิวบายและคอร์นเนอร์ (Newby and Corner 1997: 34-40) ได้กล่าวว่า เนื่องจากปัญหาการให้คำปรึกษาที่ผ่านมาก็คือ เพศ อายุของทั้งผู้ให้/รับคำปรึกษามีความแตกต่างกันและในบางครั้งเราต้องการผู้ให้คำปรึกษา เนื่องจากความสามารถของทักษะนั้นมีความแตกต่างกันไป เพื่อนผู้ให้คำปรึกษาจึงกลายมาเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน มีการตั้งคำถาม การฟังและการสะท้อนความคิด ซึ่งเป็นการเสนอมุมมองอื่นๆ ร่วมกัน ทั้งนี้การตัดสินใจหลักยังขึ้นอยู่กับเจ้าของผู้ปฏิบัติการ

4) การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Mentoring) คือ ผู้ให้คำปรึกษาหนึ่งคนกับผู้รับคำปรึกษาหลายคน

5) การให้คำปรึกษาแบบรอบกลุ่ม (Mentoring-Round-Tables) คือ การให้คำปรึกษาโดยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในการสนทนาของกลุ่มที่ให้คำปรึกษา

6) การให้คำปรึกษาแบบที่มีการวางแผนและการสอนงานที่เป็นเชิงธุรกิจ (Master mind Mentoring and Business Coaching) โดยผู้ให้คำปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ

สวีนี (Sweeny Barry W, 2003: 52-54) ได้กำหนดรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาดิตตามช่วยเหลือโดยใช้หลักการประเมินตนเองในการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษามองเห็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเองโดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนถึงสิ่งที่ควรทำต่อไป โดยรูปแบบการให้คำปรึกษาของ Sweeny แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบที่ 1 บอก (Tell) เป็นขั้นตอนแรกของการกระบวนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นการสอนเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่คำตอบหรือวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องโดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ถ่ายทอดสู่ผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 2 เสนอแนะ (Sell) โดยผู้รับคำปรึกษาจะเรียนรู้และทราบว่า จะตอบคำถามอย่างไรให้เหมาะสมกับในแต่ละสถานการณ์ที่อาจมีคำตอบแตกต่างกันไป โดยผู้ให้คำปรึกษาจะคอยดูอยู่เป็นระยะแต่ทั้งนี้การตัดสินใจหลักจะขึ้นอยู่กับผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 3 ร่วมกัน (Collaborate) โดยทั้งสองคนจะกลายมาเป็นคู่กันอย่างแท้จริง รู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของสำหรับการให้คำปรึกษาร่วมกัน โดยผู้ให้คำปรึกษาต้องนำผู้รับคำปรึกษาเข้าสู่สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้

รูปแบบที่ 4 มอบอำนาจ (Delegate) เป็นขั้นสุดท้ายโดยผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้สนับสนุนผู้รับคำปรึกษาซึ่งนับว่าเป็นขั้นที่ยากสำหรับผู้ให้คำปรึกษาหลายๆท่าน ผู้รับ

คำปรึกษาต้องสามารถยืนหยัดด้วยตนเองโดยเขาได้รับประสบการณ์ที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากปัจจัยภายนอกใดๆ

5.6.3 กระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

วัชรา เล่าเรียนดี (2553: 277-278) ได้เสนอกระบวนการหรือรูปแบบการเพิ่มพูนสมรรถนะการสอนสำหรับครูใหม่ (Mentoring Model) ว่าจะต้องประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1) เตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2) ประชุมวางแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้

3) ประชุมก่อนการสังเกตการณ์สอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นการสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกต การสอน

4) สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกตบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และสังเกตบันทึกพฤติกรรมนักเรียน

5) ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูลสังเกตการสอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้นิเทศก็ให้ข้อเสนอแนะและทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

นอกจากนี้ สถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษานานาชาติ (Mentor International Study Consultants : MISC) (2009 : 16) ได้เสนอกระบวนการขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษา 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบและการวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและขั้นตอนที่ 4 การประเมินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดการดำเนินการดังตาราง 5

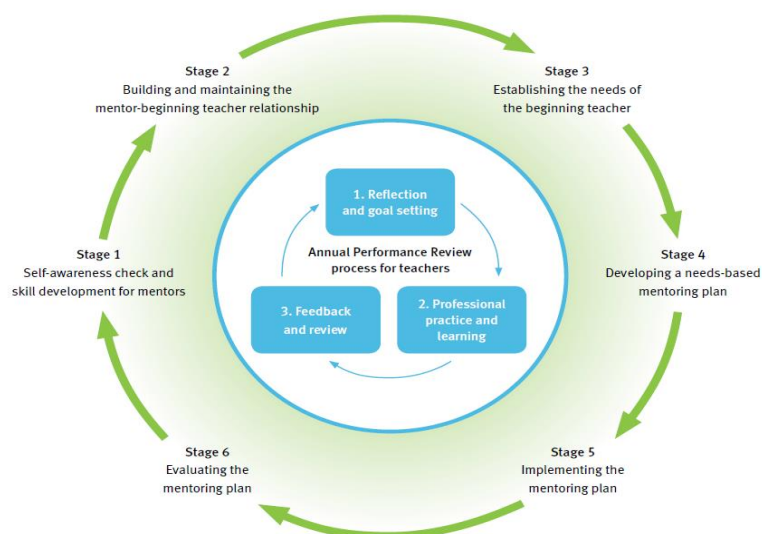
ตาราง 5 กระบวนการขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำโดยสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษา
นานาชาติ (MISC. 2009)

ขั้นตอน	การดำเนินการ
<p>ขั้นตอนที่ 1 การ ออกแบบและการ วางแผน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบ กำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วมการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประเภทของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2. วางแผนในการดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการงบประมาณ วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานอันประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การหาอาสาสมัคร 2.2 คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น 2.3 ให้การฝึกอบรมผู้ให้และผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2.4 จับคู่ผู้ให้และผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2.5 ดำเนินการตามขั้นตอนดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2.6 จัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 3. วางแผนการประเมินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
<p>ขั้นตอนที่ 2 การ จัดการการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบุรูปแบบ บทบาท ความรับผิดชอบของกลุ่มให้คำแนะนำปรึกษา 2. ทำความเข้าใจในรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำให้กับผู้ให้และผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 3. ออกแบบแผนการพัฒนาทรัพยากรการหาแหล่งทุน 4. การออกแบบระบบการกำกับติดตามโปรแกรม 5. สร้างแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ <ol style="list-style-type: none"> 5.1 เตรียมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตลอดโครงการ 5.2 สร้างความรู้และทักษะต่อสมาชิกเจ้าหน้าที่ 6. สนับสนุนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 5 (ต่อ)

ขั้นตอน	การดำเนินการ
ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกร ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับสมัครผู้ให้และรับคำปรึกษาและอาสาสมัครอื่นๆ 2. คัดเลือกผู้ให้และรับคำปรึกษาจากใบสมัคร ประวัติศึกษา คุณลักษณะ และการสัมภาษณ์ 3. ฝึกอบรมผู้ให้และผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 4. จับคู่ผู้ให้และรับคำปรึกษา โดยการสร้างเกณฑ์เรียงลำดับการแนะนำระหว่างผู้ให้และรับคำปรึกษา 5. นำผู้ให้และรับคำปรึกษาเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา
	<ol style="list-style-type: none"> 6. ให้การสนับสนุนตลอดการดำเนินงานให้คำแนะนำและกำกับติดตามความสัมพันธ์การให้คำปรึกษา 7. ช่วยผู้ให้และรับคำปรึกษาจนถึงตอนสุดท้ายของการจบความสัมพันธ์
ขั้นตอนที่ 4 การ ประเมินการดูแล ให้คำปรึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาแผนและกระบวนการประเมินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ระบุตัวบ่งชี้ พัฒนาระบบการจัดการข้อมูล 2. พัฒนาแผนและวัดผลลัพธ์ความคาดหวัง 3. สร้างกระบวนการในการสะท้อนและการเผยแพร่การประเมิน

Queensland Government (2014: 4-5) ได้ออกคู่มือข้อเสนอแนะการวางแผนให้คำปรึกษาแก่ครูประจำการใหม่โดยมี 6 ขั้นตอนดังแสดงตามภาพ 7 และตาราง 6



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนในการให้คำปรึกษาแนะนำ

ที่มา: Queensland Government Mentoring Beginning Teachers program, Mentor handbook Every student succeeding State Schools Strategy 2014–2018 Mentoring Beginning Teachers program Mentor handbook

ตาราง 6 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำ

		ข้อเสนอแนะ (Suggestions)
ก่อนการให้คำปรึกษาแนะนำ	<p>Prior to mentoring</p> <p>ขั้นที่ 1 : ตรวจสอบความพร้อมของตนเองและพัฒนาทักษะเพื่อ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Self-awareness check and skill development for mentors)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unpack the Australian Professional Standards for Teachers and investigate the resources on the AITSL and the QCT websites • Visit the DET Induction website, Teacher Induction and Development program, online coaching modules and PD calendars • Use the MBT online community and MBT discussion lists • Plan or update your school-based mentoring program, including liaising with your leadership team to clarify roles and expectation <p>เป็นการแนะนำเอกสาร</p>

	ข้อเสนอแนะ (Suggestions)
<p>ระยะที่ 1 (Term 1)</p> <p>ขั้นที่ 2: การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้สอนใหม่ (Building and maintaining the mentor-beginning teacher relationship)</p> <p>ขั้นที่ 3: การสร้างความต้องการของครูผู้สอนใหม่ (Establishing the needs of the beginning teacher)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการอภิปรายด้วยวิธีการอุปนัยโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน <ul style="list-style-type: none"> – การวางแผนและการรายงานความต้องการ – ขั้นตอนการสื่อสารของโรงเรียน รวมทั้งการให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองในช่วงกลางคืน ข้อมูลจดหมายข่าวในชั้นเรียนและการสัมภาษณ์ผู้ปกครองของครู – การใช้หนึ่งโรงเรียน การรู้จักสถานที่ MIS อีเมล และ 1 Portal – โปรแกรมดำเนินการแบบอุปนัย – วัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชน – วิธีการเข้าถึงนโยบายของหน่วยงานและกระบวนการลงสมัคร – ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมเจ้าหน้าที่และบริการ – หลักเกณฑ์ของวางตัวในโรงเรียนและพฤติกรรมการวางในโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> – นโยบายการจัดการห้องเรียน – ความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียนของรัฐ - การทดลอง – หลักฐานการวางแผนของโรงเรียนและหลักสูตร • แนะนำครูใหม่ให้รู้จักสิ่งต่างๆ ของโรงเรียน • ท้าหรือเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานประจำปีสำหรับครู <p>ขั้นตอนที่ 1: การสะท้อนและการตั้งเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • มุ่งมั่นที่จะทำข้อตกลงการให้คำปรึกษา – การประชุมครั้ง ระยะเวลาและความถี่ • กำหนดเวลาให้ครูใหม่เข้าสังเกตการปฏิบัติในชั้นเรียนของที่ปรึกษา • สังเกตการณ์ปฏิบัติการสอนของครูใหม่และให้ข้อมูลย้อนกลับ • ส่งเสริมให้ครูใหม่ได้แบ่งปันความคิดสร้างสรรค์และการปฏิบัติของตัวเอง • ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและครูใหม่ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้และกลยุทธ์การเรียนการสอน • สามารถใช้กระบวนการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ • ให้ความสนใจครูใหม่ทั้งในเรื่องส่วนตัวและความเป็นครูมืออาชีพ • ให้กำลังใจ ไม่มีการตัดสิน เอาใจใส่ และมีสติ • การกำหนดเป้าหมายของ SMART อย่างมีประสิทธิภาพ • รวบรวมหลักฐานระหว่างครูดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น อีเมล, บันทึกการประชุม และการสังเกต

ตาราง 6 (ต่อ)

		ข้อเสนอแนะ (Suggestions)
<p>ระยะที่ 2 และ 3 (Term 2 & 3)</p>	<p>ขั้นตอนที่ 4: การพัฒนาแผนให้คำปรึกษาตามความต้องการ (Developing a needs-based mentoring plan)</p> <p>ขั้นตอนที่ 5: การดำเนินการตามแผนให้คำปรึกษา (Implementing the mentoring plan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้วิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง • ใช้เป้าหมายจากแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแจ้งการสังเกตและการประชุม • ระบุความต้องการครูของใหม่โดยใช้การสังเกต, การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการอภิปราย •หารือเกี่ยวกับการรายงานตามที่โรงเรียนกำหนดและการประเมินตามแนวทางการปฏิบัติ •หารือเกี่ยวกับความแตกต่างของนักเรียน •หารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจดทะเบียนที่สมบูรณ์ •หารือเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานประจำปีของครู - <p>ขั้นตอนที่ 2: การฝึกอาชีพและการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใช้การเรียนรู้สถานศึกษาเสมือนเป็นทรัพยากร • ร่วมการประชุมอย่างน้อยหนึ่งช่องทาง • ทบทวนหลักฐานการให้คำปรึกษา
<p>ระยะที่ 4 (Term 4)</p>	<p>ขั้นตอนที่ 6 : ประเมินผลการให้ปรึกษาแนะนำ (Evaluating the mentoring plan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้วิธีการสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการหารือ เพื่อ: <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับเป้าหมายตามที่ได้กำหนดอย่างสม่ำเสมอ - ทบทวนสมรรถนะประจำปีของครู <p>ขั้นตอนที่ 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับและการทบทวน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับการเปลี่ยนแปลงจากการลงทะเบียน • ใช้เครื่องมือเพื่อสะท้อนข้อมูลของตนเอง • กระตุ้นหรือวันที่จะแสวงหาข้อเสนอแนะจากครูใหม่และเป็นส่วนสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการวางแผนการให้คำปรึกษา • ทบทวนแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปีของครูใหม่เพื่อดูว่าเป้าหมาย • ใช้การปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางในการสะท้อนตัวเองในการสำเร็จการศึกษาและอาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ • เพิ่มเติมเครื่องมือในการประเมินตนเองเพื่อติดตามความคืบหน้า • ฉลองความสำเร็จ

เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000) ได้นำเสนอระบบการให้คำปรึกษาที่มีความคิดทั่วไปเกี่ยวกับเป้าหมายที่คาดหวังว่าจะบรรลุกระบวนการ การกำหนดเป้าหมายเป็นขั้นตอนแรกในการวางแผนระบบการให้คำปรึกษา มีจำนวนของขั้นตอนที่สำคัญอื่นๆ ที่จะต้องมีการดำเนินการเช่นกัน การคัดเลือกและการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่มีความดูแล (Protégés) ตัวอย่างเช่น หลักสำคัญสำหรับความสำเร็จของกระบวนการให้คำปรึกษา และต้องพิจารณาถึงวิธีการระบุเนื้อหาของการให้คำปรึกษาและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่จะใช้ นอกจากนี้ จำเป็นต้องใช้โปรแกรมเป็นกลยุทธ์เพื่อประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ของการให้คำปรึกษา เวลาและความพยายามที่ต้องได้รับการอุทิศเพื่อการระบุคุณลักษณะของความต้องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอาชีพของพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะการให้คำปรึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษามีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : ระบุเป้าหมายการให้คำปรึกษา (Identifying mentoring goals)

จุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาคือการระบุเป้าหมายของโปรแกรมสำหรับการให้คำปรึกษา โปรแกรมการให้คำปรึกษาอาจจะถูกมองว่าเป็นวิธีการเชื่อมโยงระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับอาจารย์ใหม่หรือไม่ก็เป็นวิธีการในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพรายบุคคลเช่น เป้าหมายของโปรแกรมอาจจะดำเนินการไปเพื่อให้คำปรึกษา รวมถึงการลดความรู้สึกที่ถูกแบ่งแยกโดยประสบการณ์ของอาจารย์ผู้สอนจำนวนมาก และการเสริมสร้างการคิดเชิงวิเคราะห์ หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 : การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Selecting mentors)

การให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของบุคคลที่ให้คำปรึกษาและ การสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้ที่มีความดูแล (Protégés) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่พี่เลี้ยงจะต้องที่มีความรู้ในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถที่จะต่อสู้กับปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้พี่เลี้ยงต้องทำตัวเสมือนเป็นอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญทางการศึกษาผู้ใหญ่ มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อผู้ของพี่เลี้ยง ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงทักษะและความรู้ที่จำเป็นของพี่เลี้ยง

ทักษะ/ความรู้	รายละเอียด
มนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal)	<ul style="list-style-type: none"> • มีอัธยาศัยดี, อุดหนุน, ความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ และมีความซื่อสัตย์สุจริต • มีความเชื่อมั่นในตนเอง • เป็นคนเปิดเผยและมีมนุษยสัมพันธ์
การสื่อสาร (Communication)	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถสื่อสารกับผู้ที่อยู่ในความดูแลทั้งที่เป็นภาษาพูดและไม่เป็นภาษาพูด • รับรู้และเข้าใจรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน • มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
การฟัง (Listening)	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ฟังที่ดี • สนใจกับคนที่นั่งเงียบเพราะในความเงียบอาจบอกความหมายอะไรบางอย่าง
เนื้อหา (Content Area)	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่ผู้ที่อยู่ในความดูแล (Protégés) ต้องการความช่วยเหลือ • มีฐานความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ • ก้าวทันต่อแนวโน้มและผลการวิจัยล่าสุด
ตระหนักในความหลากหลาย (Awareness of Diversity)	<ul style="list-style-type: none"> • ไวต่อรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในความดูแลแต่ละคน • มีความเป็นกันเองกับบุคคลที่มีภูมิหลังความแตกต่างกัน • สามารถยอมรับมุมมองที่แตกต่างกัน
ทักษะการนิเทศที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflective Supervision Skills)	<ul style="list-style-type: none"> • มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับของตนเอง • มีทักษะการสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เข้มแข็ง • นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิกฤติปัจจุบันของผู้ที่อยู่ในความดูแล (Protégés)

ขั้นตอนที่ 3 : การเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล (Selecting Protégés)

ตาราง 8 การเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล (STEP 3: SELECTING PROTÉGÉS)

โปรแกรม	การเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล
<p>การเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล ผู้ที่อยู่ในความดูแล อาจจะถูกเลือกเนื่องจาก:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฟังเริ่มประกอบอาชีพ; - ฟังเข้าทำงานในองค์กร; และ / หรือ - จำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน 	<p>ระบุลักษณะของผู้ที่อยู่ในความดูแล(Protégés) ซึ่งสามารถกระทำผ่านกระบวนการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตัวอย่างเช่น:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาอาจให้คำปรึกษาแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสมือนเป็นการปรับตัวต่อองค์กร - ผู้บังคับบัญชาอาจแนะนำบุคลากรที่มีประสบการณ์สำหรับการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น เริ่มให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในชั้นทดลองงาน และที่มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียเงินลงทุนของรัฐ และ - โปรแกรมอาจใช้กระบวนการเลือกด้วยตนเอง ซึ่งในมุมมองของผู้ที่อยู่ในความดูแล (Protégés) จะต้องกรอกใบสมัครหรือประเมินความต้องการที่แสดงให้เห็นถึงความรู้และ/หรือทักษะที่คาดหวังว่าจะได้รับจากกระบวนการให้คำปรึกษา <p>ขั้นตอนการสมัครช่วยให้มั่นใจว่าได้ผู้ให้คำปรึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้ที่อยู่ในความดูแล</p>

ขั้นตอนที่ 4 : การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล (Matching mentors and Protégés)

กุญแจสำคัญในการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีพี่เลี้ยงที่เข้มแข็งและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่อยู่ในความดูแล การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงจะให้ความสำคัญต่อการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล บางโปรแกรมมีกระบวนการอย่างเป็นทางการระหว่างที่ปรึกษาและผู้ที่อยู่ในความดูแล (Protégés) จะถูกจับคู่ตามที่ได้ให้ข้อมูลไว้ การจับคู่ในลักษณะที่เป็นทางการน้อยหรือให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลเลือกพี่เลี้ยงของตัวเองได้ มีหลักเกณฑ์หลายประการที่

อาจช่วยให้โปรแกรมการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลประสบความสำเร็จในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาการเรียนการสอน และระดับชั้นของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 5 : ความถี่ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล (Establishing Frequency and Duration of the Mentor/Protégé Relationship)

โปรแกรมต้องพิจารณาว่า สามารถสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแลได้นานเพียงใด ความต้องการและตารางเวลาของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสมือนเป็นเป้าหมายและข้อจำกัดของโปรแกรม ที่ส่งผลต่อความถี่ที่พี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลตอบสนอง และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของพวกเขา ในขณะที่ระบบโครงสร้างการให้คำปรึกษามีแนวโน้มที่จะมีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและ/หรือความถี่ในการประชุมร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 6 : การจัดให้มีการสนับสนุนและพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้แก่พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง (Providing Professional Development and Ongoing Support for Mentors)

การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนต้องใช้ความเข้าใจในบทบาทของการให้คำปรึกษาและทักษะที่จำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา ดังนั้นการพัฒนาพี่เลี้ยงให้เป็นมืออาชีพเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปมีสองวิธีการที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพ คือ เริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศให้พี่เลี้ยงเข้าใจถึงบทบาทของการทำหน้าที่พี่เลี้ยง และการติดตามการสนับสนุนให้คำปรึกษาเมื่อเริ่มต้นกระบวนการ ดังนี้

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในช่วงแรกมักจะเกิดขึ้นหลังจากที่พี่เลี้ยงได้รับการคัดเลือกสำหรับให้คำปรึกษา การปรับทิศทางดำเนินการขึ้นเพื่อปรับให้พวกเขาเข้าสู่บทบาทใหม่ บางหัวข้อและทักษะได้รับการยืนยันจากความหลากหลายของโปรแกรม ทั้งภายในและภายนอกจากสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีจุดเน้นเพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับพี่เลี้ยง จุดเริ่มต้นของคำแนะนำเกี่ยวกับการให้คำปรึกษารวมถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการให้คำปรึกษา คำจำกัดความของข้อตกลง บทบาท และความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วม หัวข้ออื่น ๆ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเพิ่มทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหาของผู้ที่อยู่ในความดูแลให้แก่พี่เลี้ยง ตาราง 13 ร่วมกันให้คำปรึกษาการฝึกอบรมระบุหัวข้อและทักษะที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นผู้ให้คำปรึกษาการฝึกอบรมหลักสูตร

ตาราง 9 แสดงหัวข้อในการฝึกอบรมและทักษะที่จำเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

หัวข้อ (Topics)	ทักษะ (Skills)
<p>การให้คำปรึกษาเบื้องต้น (Introduction to Mentoring)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมให้คำปรึกษา ความหมายของการให้คำปรึกษา บทบาทและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยงและผู้อยู่ในความดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแล ความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบต่อการให้คำปรึกษาและความรับผิดชอบอื่น การประเมินผลพฤติกรรมกรรมการให้คำปรึกษา 	<p>ทักษะการนิเทศการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว กำหนดข้อจำกัดที่ไม่ควรปฏิบัติหรือการปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัย การเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้ง การให้ข้อเสนอแนะย้อนกลับ การยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ที่อยู่ในความดูแล และ การกำหนดตารางนัดหมาย
<p>ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่</p> <ul style="list-style-type: none"> ลำดับขั้นและขั้นตอนในการพัฒนาผู้ใหญ่ การพัฒนาครู คุณลักษณะของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รูปแบบการเรียนรู้ 	<p>ทักษะการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> การฟัง การยืนยัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาร่วมกัน การเขียนและ การแบ่งปันข้อมูลทั้งรูปของภาษาและไม่ใช้ภาษา
<p>การสะท้อนผลการปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> การให้คำนิยาม และ กลยุทธ์เพื่อเพิ่มการให้ข้อมูลย้อนกลับ 	<p>ทักษะการสร้างแบบจำลอง</p> <ul style="list-style-type: none"> แสดงตัวอย่างวิธีการปฏิบัติของแบบจำลอง ให้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติ

(ตาราง 9 (ต่อ))

หัวข้อ (Topics)	ทักษะ (Skills)
<p>ความหลากหลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตระหนักถึงความหลากหลายและ • วิธีการที่จะเข้าใจและเคารพความแตกต่าง 	<p>ทักษะการสังเกตและการประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสังเกตก่อน-หลังการประชุม • การสังเกตและ • กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล
<p>กระบวนการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> • พี่เลี้ยงเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง • ขั้นตอนการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงคืบหน้าของผู้ที่อยู่ในความดูแล; และ • การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการให้คำปรึกษาตลอดเวลา 	

ขอบเขตของการพัฒนาพี่เลี้ยงขึ้นอยู่กับบุคลากร ทรัพยากรที่มีอยู่ และความต้องการของผู้ให้คำปรึกษา มีสองวิธีที่สามารถตรวจสอบเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของพี่เลี้ยง รวมถึง:

- พี่เลี้ยงดำเนินการประเมินตนเองด้วยการระบุคุณสมบัติและทักษะที่ต้องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

- สังเกตพี่เลี้ยงในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อประเมินพื้นที่และทักษะที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป; และ

- การประเมินสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ที่อยู่ในความดูแล โดยให้ระบุทักษะและความรู้ที่คาดหวังว่าจะได้รับจากกระบวนการให้คำปรึกษา จากนั้นมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพจากสิ่งที่ต้องการ

การสนับสนุนพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง (Ongoing Support for Mentors) การพัฒนาพี่เลี้ยงให้มีความเป็นมืออาชีพไม่ควรดำเนินการเพียงแค่ครั้งเดียว สิ่งสำคัญควรสนับสนุนพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการให้คำปรึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างการให้คำปรึกษาที่พึ่งพัฒนาขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา พี่เลี้ยงอาจต้องการความช่วยเหลือในประเด็นดังต่อไปนี้ :

- ปรับเปลี่ยนจุดเน้น เมื่อผู้ที่อยู่ในความดูแลของพวกเขา รู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการปฏิบัติและต้องการการสนับสนุนที่แตกต่างกัน;

- การหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผู้ที่อยู่ในความดูแลและ

- การทำงานบนพื้นฐานการมีปฏิสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจะยุ่งยาก การสนับสนุนที่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้:

การประชุม (Meetings) โปรแกรมสามารถกำหนดตารางเวลาให้พี่เลี้ยงสามารถพบกับผู้ที่อยู่ในความดูแลอย่างเฉพาะเจาะจง เสมือนเป็นผู้รับผิดชอบในการให้คำปรึกษาหรือครูฝึกที่ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การประชุมเหล่านี้จัดขึ้นเพื่อให้โอกาสหรือเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้: กลยุทธ์สำหรับการให้คำปรึกษา ความก้าวหน้าของผู้รับคำปรึกษาแนะนำ ปัญหาที่พบในกระบวนการให้คำปรึกษา ทรัพยากรที่ใช้สำหรับให้คำปรึกษา หรือปัญหาอื่นๆ นอกจากนี้ การประชุมยังช่วยสร้างเครือข่ายการให้คำปรึกษาและเรียนรู้ทักษะใหม่ โปรแกรมการประชุมอาจต้องกำหนดให้จัดอย่างสม่ำเสมอสำหรับพี่เลี้ยง ควบคู่ไปกับการประชุมประจำปีหรือเหตุการณ์ของอาจารย์ผู้สอนอื่นๆ

อินเทอร์เน็ต จดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์ และห้องแชท (Internet Listservs and Chat Rooms)

บางครั้งตารางเวลาการให้คำปรึกษาหรือสถานที่อาจก่อให้เกิดความยุ่งยากที่พี่เลี้ยงจะพบกับพี่เลี้ยงคนอื่นๆ หรือความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการประสานงานการให้คำปรึกษา จดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์ และห้องแชทช่วยให้ที่ปรึกษาติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและหาหรือในประเด็นที่มีความวิตกกังวล นอกจากนี้ยังสามารถใช้ช่องทางนี้เพื่อการแบ่งปันทรัพยากรใหม่ ผู้รับผิดชอบในการประสานงานการให้คำปรึกษาอาจต้องการตรวจสอบช่องทางสื่อสารผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือห้องสนทนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

จดหมายข่าว (Mentor Newsletters) เป็นอีกวิธีที่ดีสำหรับการแบ่งปันความคิดและการระบุแหล่งข้อมูลใหม่ ที่สามารถมุ่งเน้นในหัวข้อที่แตกต่างกัน การเสริมสร้างสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการฝึกอบรมการให้คำปรึกษา และการนำเสนอกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการกับความสัมพันธ์ของการให้คำปรึกษา จดหมายข่าวสามารถเผยแพร่ในลักษณะของสำเนาหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การจับคู่พี่เลี้ยงใหม่กับพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ (Pairing Experienced and New Mentors) ขณะที่กำลังดำเนินการให้คำปรึกษา โปรแกรมสามารถจับคู่พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์กับพี่เลี้ยงใหม่ ระบบนี้จะช่วยให้พี่เลี้ยงใหม่ปรับตัวตามบทบาทและช่วยสนับสนุนให้ทั้งพี่เลี้ยงใหม่

และพี่เลี้ยงเก่ามีกลยุทธ์ที่จำเป็นในการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงานและโครงสร้างโปรแกรม พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์อาจใช้เว็บไซต์หรือโทรศัพท์ในการสื่อสารระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 7 : การระบุเนื้อหาการให้คำปรึกษา (Identifying Mentoring Content)

มีหลายวิธีในการให้คำปรึกษาส่วนใหญ่เนื้อหาหมักจะแปรเปลี่ยนไปตามความต้องการและความสัมพันธ์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นระหว่างผู้ที่อยู่ในความดูแลและพี่เลี้ยง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความต้องการโดยรวมของโปรแกรม (Program's Overall Needs) เป้าหมายของการให้คำปรึกษาและเนื้อหาหมักจะได้มาจากเป้าหมายโดยรวมของโปรแกรม เพื่อปรับปรุงหรือจากความต้องการในการบริหารที่ได้กำหนดไว้ตามนโยบายของรัฐบาล เป้าหมายของโปรแกรม ตัวอย่างเช่น อาจจะมีการใช้หลักสูตรใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะการเรียนรู้เป็นฐาน หรือการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน

การประเมินความต้องการ (Needs Assessments) การประเมินความต้องการเป็นขั้นตอนแรกในการระบุจุดแข็งและรายละเอียดที่ผู้ที่อยู่ในความดูแลต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด การประเมินความต้องการสามารถดำเนินการผ่านการสังเกตของผู้ที่อยู่ในความดูแลหรือผู้ที่อยู่ในความดูแลประเมินตนเอง

การสังเกต (Observations) พี่เลี้ยงควรแสดงความรู้สึกจากสิ่งที่ผู้ที่อยู่ในความดูแลแสดงออกมา ผู้ที่อยู่ในความดูแลโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ใหม่อาจระบุทักษะที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการความช่วยเหลือ โดยต้องมีการจัดลำดับความสำคัญในการตอบสนองของความต้องการ การสังเกตสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายวิธี เช่น การใช้ Focus Sheet, แบบตรวจสอบรายการ หรือการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง

ผู้ที่อยู่ในความดูแลประเมินตนเอง (Protégé self-assessments) โดยระบุความวิตกกังวลของตนเองโดยใช้วิธีการสำรวจ หรือแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ประสานงานการพัฒนาความเป็นมืออาชีพหรือผู้ดูแลโปรแกรม นอกจากนี้ การประเมินตนเองยังอาจเกิดขึ้นเมื่ออาจารย์ผู้สอนกำลังพัฒนาแผนพัฒนาความเป็นมืออาชีพของพวกเขา การประเมินตนเองเป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้สอน "รู้ตัวเอง" เพื่อให้คำปรึกษาที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการส่วนบุคคลของพวกเขา

ข้อเสนอแนะในการกำกับดูแล (Supervisory Recommendations) บางครั้งการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงสอน ในช่วงเวลาอื่น, อาจจะมีทักษะใหม่ๆ หรือการปฏิบัติ

ที่ผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาบุคลากร ตัวอย่างเช่น, ผู้บังคับบัญชาต้องการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการเรียนการสอนสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หรือมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หัวข้อเหล่านี้ที่อาจกลายเป็นความคาดหวังสำหรับการให้คำปรึกษา

สมรรถภาพของผู้สอน (Instructor Competencies) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนการสอน การศึกษา ผู้ใหญ่ รัฐบาลของสหรัฐอเมริกาได้รับการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูผู้สอนสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ สมรรถนะจะเป็นตัวกำหนดกรอบสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการปรับปรุงคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่ อีกทั้งยังสามารถนำไปอ้างอิงที่เหมาะสมสำหรับการกำหนดเนื้อหาในการให้คำปรึกษาและการกำหนดค่าเป้าหมายสำหรับผู้ที่อยู่ในความดูแล

ธรรมชาติเนื้อหาของกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายของโปรแกรมการให้คำปรึกษา ถ้าการให้คำปรึกษาที่ถูกออกแบบมาสำหรับผู้สอนใหม่ เช่นเนื้อหาจะเน้นเกี่ยวกับการวางแผนบทเรียน การจัดการห้องเรียนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย หัวข้ออื่นๆ ระบุบุคลากรที่ถูกสัมภาษณ์รวมถึงการออกแบบหลักสูตรใหม่ เปิดเว็บไซต์ใหม่บูรณาการเทคโนโลยีและการใช้กลยุทธ์การประเมินผล

การประเมินความต้องการเป็นสิ่งที่มีประโยชน์เพราะ

- ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์การเรียนการสอน ประเมินทักษะ และการระบุพื้นที่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาต่อไป;
- ช่วยให้ผู้เลี้ยงได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้ที่อยู่ในความดูแล (เช่นรูปแบบการเรียนรู้); และช่วยผู้เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลกำหนดเป้าหมายและเลือกกลยุทธ์ในการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น
- โปรแกรมสามารถใช้การให้คำปรึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการใช้หลักสูตร

ใหม่โดย:

- * นำเสนอหลักสูตรในการประชุมฝึกรอบรม;
- * การอ่านที่เกี่ยวข้อง

ระบุอาจารย์ผู้สอนที่มีความคุ้นเคยกับการเรียนการสอนหรือแนวคิดและสามารถทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยง; และเปิดโอกาสให้ผู้เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลทดลองใช้องค์ประกอบของหลักสูตรที่แตกต่าง จากนั้นหรือเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 8 : การระบุกลยุทธ์การให้คำปรึกษา (Identifying Mentoring Strategies)

พี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ความดูแลต้องพิจารณาประเภทของกลยุทธ์การเรียนรู้ที่จะใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษา กลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมการเจริญงอกงามและการเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนให้เห็นถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนควรอยู่บนพื้นฐานของชีวิตจริง สนับสนุนให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาและการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสร้างความรู้และประสบการณ์ของคุณ ต่อไปนี้คือกลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ดี

การสังเกตและการประชุม (Observations and Conferences) กลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ซับซ้อนคือการสังเกตขณะผู้ที่อยู่ในความดูแลขณะปฏิบัติการเรียนการสอน การสังเกตที่กล่าวถึงอาจจะใช้รูปแบบการสังเกตแบบมีโครงสร้างหรือไม่มีโครงสร้างก็ได้ หากเป็นการสังเกตแบบโครงสร้างมีสามขั้นตอนในกระบวนการดังนี้:

- การประชุมก่อนเริ่มสังเกต (Pre-Observation Conferences) เพื่อช่วยให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลแจ้งพี่เลี้ยงเกี่ยวกับทักษะและการปฏิบัติที่ต้องการจะสังเกต เลือกรูปแบบการสังเกต (การบันทึกเทปหรือวิดีโอ) และจะอนุญาตให้ผู้เลี้ยงรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะมีการสังเกตที่เกิดขึ้นจริง

- ดำเนินการสังเกต (The Actual Observation)

- การประชุมหลังจากที่สังเกตเกิดขึ้น (Post-Observation Conferences) โดยทั้งผู้ที่อยู่ในความดูแลและพี่เลี้ยงพบกันอีกครั้ง เพื่อหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับข้อมูลที่เกิดขึ้นในระหว่างการสังเกต กระบวนการทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ อาจเกิดขึ้นได้หลายครั้งเท่าที่จำเป็นระหว่างการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ ผู้ที่อยู่ในความดูแลอาจบันทึกวิดีโอขณะสอน ข้อดีของการบันทึกวิดีโอ คือ ผู้ที่อยู่ในความดูแลสามารถย้อนกลับมาดูและให้ข้อมูลย้อนกลับในมุมมองที่แตกต่างกันของการเรียน การสอนต่อไป

พฤติกรรมต้นแบบ (Modeling Behaviors) ผู้ที่อยู่ในความดูแลอาจได้รับประโยชน์จากการสังเกตพี่เลี้ยงขณะปฏิบัติการเรียนการสอน รูปแบบการให้คำปรึกษาอาจสาธิตการเรียนการสอน ในรูปแบบที่แตกต่างกัน

การสังเกตพี่เลี้ยงในชั้นเรียน (Observing the Mentor's Class) พี่เลี้ยงพบกับผู้ที่อยู่ในความดูแลก่อนที่จะมีการสังเกตเพื่อหารือกับผู้ที่อยู่ในความดูแลว่า อะไรคือสิ่งที่พวกเขากำลังวางแผนที่จะดำเนินการ ซึ่งการประชุมก่อนการสังเกตช่วยให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลทราบว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องให้ความสนใจระหว่างการสังเกตและหลังการสังเกต ในการประชุมหลังจากการ

สังเกตที่เลี้ยงจะให้ข้อมูลย้อนกลับว่า อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทำไมจึงสอนในลักษณะเฉพาะและจะได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสังเกต

การใช้โมเดลการสอนแบบทีม (Team Teaching) ที่เลี้ยงอาจเข้าไปชั้นเรียนของผู้ที่อยู่ในความดูแลและสาธิตสอนให้แก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลควบคู่กันไป หลังจากนั้นที่เลี้ยงและผู้อยู่ในความดูแลจะหารือว่าสิ่งที่เกิดขึ้นและวิธีการกลยุทธ์สามารถรวมอยู่ในรูปแบบการสอนของผู้ที่อยู่ในความดูแล

การใช้เทคโนโลยี (Using Technology) การใช้เทคโนโลยีอาจอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมของแบบจำลอง การประชุมทางไกลอาจถูกนำไปใช้ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่อยู่ในความดูแลและวิเคราะห์วิดีโอเทปของที่เลี้ยงหรือบุคคลากรคนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ วิธีการสังเกตจะช่วยให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลได้พิจารณาว่าที่เลี้ยงตอบสนองภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่เลี้ยงสามารถถามคำถามที่มุ่งเน้นที่จะช่วยให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลตอบสนองจากวิดีโอเทป

การพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Developmental Portfolios) แฟ้มสะสมผลงานคือการเก็บรวบรวมผลงานที่เป็นหลักฐานจากการเรียนการสอน และผู้ที่อยู่ในความดูแลได้คัดเลือกแล้วนำมารวบรวมไว้ ผลงานจากการคัดเลือกของผู้ที่อยู่ในความดูแลแสดงถึงความซับซ้อนของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เอกสารที่คัดเลือกมาจะแสดงถึงประสบการณ์การเรียนรู้และข้อมูลย้อนกลับ และข้อมูลการประเมินของผู้ที่อยู่ในความดูแลอีกครั้ง ผู้ที่อยู่ในความดูแลและที่เลี้ยงสามารถประเมินความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของความเป็นมืออาชีพได้ ที่เลี้ยงสามารถช่วยผู้ที่อยู่ในความดูแล ด้วยการวิเคราะห์รายการของพวกเขาและได้รับความเข้าใจที่ดีของการปฏิบัติของตนเองด้วยการตั้งคำถามว่าพวกเขาต้องการ แล้วสะท้อนให้เห็นถึงรายการของพวกเขา แฟ้มสะสมผลงานก็จะกลายเป็นที่เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดลอง การถามคำถามแบบสืบสวน และการทบทวนการปฏิบัติงาน

วารสาร (Journals) วารสารคือการเขียนบันทึกที่มีคำอธิบายของอาจารย์และสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติ คำถาม, ความคิด, และปฏิบัติการเมื่อเวลาผ่านไป วารสารจะช่วยให้ติดตามผู้ที่อยู่ในความดูแลว่าผลงานใช้ได้หรือใช้ไม่ได้ และเอกสารของพวกเขาจะมีการพัฒนามากน้อยเพียงใด ที่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะที่ไม่ใช่การประเมินแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลในสมุดบันทึกประจำวัน ตารางในหน้าถัดจะนำเสนอตัวอย่างของวิธีนำวารสารนำมาใช้

วิธีการผู้ที่อยู่ในความดูแลใช้ประโยชน์จากวารสาร

การให้ข้อมูลย้อนกลับของที่เลี้ยง (For Mentor Feedback) ผู้ที่อยู่ในความดูแลบางคนอาจจะรู้สึกสับสนสับสนมากขึ้นด้วยการสื่อสารผ่านการเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ที่

อยู่ในความดูแลสามารถใช้วารสารเพื่อเขียนเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอน ตัวอย่างเช่น บางครั้งผู้ที่อยู่ในความดูแลพยายามที่จะสอนนักเรียนแล้วตั้งคำถามถามย้อนกลับตนเองเกี่ยวกับการอ่านบทความเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ผู้ที่อยู่ในความดูแลเขียนรายละเอียดวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการสอนตามแนวคิดนี้และปฏิกิริยาของผู้เรียนกับกิจกรรมเหล่านี้ในสมุดบันทึกและถามความคิดเห็นเพิ่มเติมจากพี่เลี้ยงว่า นักเรียน ในชั้นเรียนชอบอ่านบทกวีและต้องการที่จะค้นหาว่ามีวิธีการใดบ้างที่จะส่งเสริมนักเรียน เมื่อพี่เลี้ยงส่งสมุดบันทึกคืนให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลก็จะได้รวมข้อเสนอแนะหลายประการสำหรับการใช้บทกวีเป็นวิธีการส่งเสริมการอ่าน หลังจากที่ยุบายเสนอความคิดใหม่ๆ บางส่วน ผู้ที่อยู่ในความดูแลทบทวนรายละเอียดในสมุดบันทึกว่าพวกเขา กำลังทำงานกับนักเรียนและให้โอกาสอีกส่วนหนึ่งสำหรับการให้คำปรึกษาในการแสดงความคิดเห็น การประเมินตนเอง(Self-Assessment) ผู้ที่อยู่ในความดูแลอาจจะใช้สมุดบันทึกเพื่อเขียนเกี่ยวกับขั้นตอนการให้คำปรึกษา รวมถึงความรู้สึกของพวกเขาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อพี่เลี้ยงและความก้าวหน้าเมื่อเวลาผ่านไป ผู้ที่อยู่ในความดูแลเก็บสมุดบันทึกการปฏิบัติงานใหม่และความก้าวหน้าที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดข้อมูลย้อนกลับแก่ความเป็นมืออาชีพ ที่สามารถกลับไปดูสมุดบันทึกได้เสมอ เพื่อพิจารณาว่าพวกเขามีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวดีขึ้นหรือไม่ เมื่อเวลาผ่านไปสมุดบันทึกเหล่านี้ไม่ได้แสดงต่อพี่เลี้ยง ถึงแม้ว่าข้อมูลของพวกเขาอาจจะมีการหารือกับพี่เลี้ยง ถ้าผู้ที่อยู่ในความดูแลเลือกที่จะทำเช่นนั้น รายการบันทึกประจำวันเหล่านี้ยังอาจรวมถึงการสะท้อนให้เห็นถึงความคิดหรือปรัชญาทฤษฎีใหม่หรือการอ่านจากวารสารหรือหนังสือที่ให้คำปรึกษาได้แนะนำ โดยทั่วไปประเภทของวารสารนี้เป็นหนังสือส่วนตัวของการเขียนของใช้ส่วนตัวลูกศิษย์ของตัวเอง

การให้ข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน(Peer Feedback) ผู้ที่อยู่ในความดูแลสามารถใช้สมุดบันทึกที่มีข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผู้ที่อยู่ในความดูแลที่ขาดความเชื่อมั่นอาจเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ มันเป็นความคิดที่ดีสำหรับพี่เลี้ยงที่กำหนดด้วยการตั้งกฎพื้นฐานบางอย่างสำหรับการให้ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ให้ทางเลือกที่สร้างสรรค์ ไม่วิพากษ์วิจารณ์และไม่ขอผู้ที่อยู่ในความดูแลอาจได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ที่ช่วยให้พวกเขาจัดการกับสถานการณ์ที่พวกเขาจะผิดหวังโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมุดบันทึกของผู้ที่อยู่ในความดูแลอธิบายสถานการณ์และวิธีที่พวกเขาได้พยายามที่จะจัดการกับมัน แบ่งปันรายการบันทึกประจำวันกับเพื่อนร่วมงานและขอให้เสนอความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรอาจจะให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลเสนอมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับสถานการณ์

การแบ่งปันทรัพยากร(Sharing Resources) พี่เลี้ยงให้การสนับสนุนผู้ที่อยู่ในความดูแลด้วยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับทรัพยากรที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแล ทรัพยากรที่จำเป็นอาจจะรวมถึงอุปกรณ์การเขียน (เช่น สมุด วารสาร) หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอ้างอิง วิธีที่พี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลอาจแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยการเข้าร่วมการประชุมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลอาจใช้เป็นพื้นฐานของการสนทนาระหว่างผู้ที่อยู่ในความดูแลและพี่เลี้ยงในจำนวนของหัวข้อทั้งหมด (เช่น วิธีการใช้ทักษะใหม่, ทฤษฎีพื้นฐานการปฏิบัติ ฯลฯ)

โครงการวิจัย(Research Projects) บางโปรแกรมการให้คำปรึกษาแนะนำให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลดำเนินโครงการวิจัยที่สมบูรณ์ผ่านคำถามที่พวกเขาระบุในตอนแรกของกระบวนการให้คำปรึกษาได้ พี่เลี้ยงช่วยผู้ที่อยู่ในความดูแลระบุความเหมาะสมของข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล

สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาความหลากหลายของกลยุทธ์การให้คำปรึกษาเพราะไม่มีกลยุทธ์ใดที่ดีที่สุด กลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดคือการให้โอกาสพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พวกเขาส่งเสริมการรับรู้ปัญญา (Metacognitive) (ความสามารถในการสังเกตความคิดของตนเองและเข้าใจว่าเพราะเหตุใดจึงคิดและทำหน้าที่ในทางหนึ่ง) โดยส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลให้ข้อเสนอแนะต่องานที่ตนเองปฏิบัติ พี่เลี้ยงอาจช่วยผู้ที่อยู่ในความดูแลเข้าใจสิ่งใหม่ๆ และพัฒนาวิธีการใหม่ของการเรียนการสอน

ตาราง 10 แสดงกลยุทธ์การให้คำปรึกษาที่ใช้ในโปรแกรมที่ได้รับการสัมภาษณ์

โปรแกรม (Program)	กิจกรรม (Activities)
Center for Adult Learning and Literacy (CALL): Equipped for the Future (EFF) Mentoring Project	การสังเกต การสื่อสารทางอีเมล การประชุม และการแบ่งปันทรัพยากร
Indiana Adult Education and Professional Development Project	การสังเกต การเข้าชมเว็บไซต์ อ่านอย่างมืออาชีพ, การสอนแบบทีม (team teaching) การประชุมวารสาร และแฟ้มสะสมผลงาน
Massachusetts Department of Education Mentoring Initiative	การสังเกตและการประชุม การเชื่อมโยงบุคลากรด้วยกิจกรรม การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ การรักษาวารสาร การรักษาแฟ้มสะสมผลงาน การช่วยเหลือบุคลากรในการเขียนหลักสูตรและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
The Mayor's Commission on Literacy (MCOL), Philadelphia Professional Development Center (PPDC), funded in part by the Pennsylvania Department of Education: Adult Literacy Mentoring Practitioner Inquiry Project (ALMPIP)	การอ่าน การเขียน และการพูดคุยเกี่ยวกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติแบบวันต่อวันของผู้เข้าร่วมงานตามลำดับเพื่อส่งเสริมให้วางตัวคำถามจากการปฏิบัติ กลุ่มและแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (หรือหนึ่งต่อสอง) การทำงานร่วมกันที่จะร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคลและกลุ่ม ที่ได้รวบรวมผ่านโครงการการหาข้อมูล ความสำเร็จของโครงการวิจัยด้วยวิธีการสืบเสาะข้อมูลเป็นฐาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมในการตอบคำถาม ความท้าทายและความกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติ โดยธรรมชาติข้อมูลที่ได้รับจะมาจากการปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผล
Southeast Professional Development Center and TIU Adult Education and Job Training Center (South Central Professional Development Center)	การสังเกตและการประชุม
System of Adult Basic Education Support (SABES SE): Learning from Each Other: An ABE Teacher Visitation Project	การสังเกต และการประชุม การเขียนวารสาร การประชุม
Workplace Education Mentoring Pilot Project (Massachusetts Department of Education)	การสังเกต การประชุม การสนทนาผ่านทางโทรศัพท์
World Relief DuPage: A Mentoring Program for Adult ESL Teachers	การเขียนวารสาร สังเกตและประชุม การอ่าน และพูดคุยเกี่ยวกับเนื้อหาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 9 : การประเมินและประเมินผลการให้คำแนะนำปรึกษา (ASSESSING AND EVALUATING MENTORING)

การประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการให้คำปรึกษา ข้อมูลที่รวบรวมจากการประเมินผลมีสองชนิด ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของกระบวนการให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การศึกษาผู้ใหญ่และผู้เรียน ข้อมูลชนิดแรกของการประเมินผลคือ การประเมินผลกระบวนการ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการสรุปและการปรับปรุงการให้คำปรึกษา ตัวอย่างเช่น ข้อมูลที่รวบรวมอาจจะบอกว่ามีเวลาเพียงพอสำหรับให้พี่เลี้ยงพบผู้ที่อยู่ในความดูแลของพวกเขา หรือกลยุทธ์ที่พี่เลี้ยงกำลังใช้ตอบสนองความต้องการของผู้ที่อยู่ในความดูแลหรือไม่ ประเภทที่สอง คือผลลัพธ์จากการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า การให้คำปรึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังมีระดับต่างๆ ของการประเมินผลที่สามารถดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 10: การควบคุมทางการเงิน (STEP 10: FINANCING MENTORING)

สำหรับขั้นตอนนี้ การพัฒนาและการดำเนินการให้คำปรึกษาจะนำเสนอด้วยสองคำถาม ที่ยังคงอยู่ คือ :

- อะไรคือค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา
- สามารถจัดการทางการเงินกับโปรแกรมให้คำปรึกษาอย่างไร มีค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา ซึ่งจะต้องวางแผนงบประมาณในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ค่าใช้จ่ายบางส่วนได้แสดงไว้ทางด้านซ้ายมือเพื่อช่วยเหลือในการประมาณค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งรายการเหล่านี้เป็นแบบการเสนอของงบประมาณ

5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของ รุ่งทิวา เสารีสิงห์ (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบพี่เลี้ยงอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการเรียนสำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา สรุปได้ว่ารูปแบบกระบวนการพี่เลี้ยงแบบออนไลน์สำหรับการเรียนแบบอีเลิร์นนิ่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่วนบทบาทการทำงานของผู้เกี่ยวข้อง 2) ส่วนบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนแบบอีเลิร์นนิ่ง 3) ส่วนเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มกิจกรรม ตามรูปแบบกระบวนการพี่เลี้ยงแบบออนไลน์ 4) ส่วนดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบกระบวนการพี่เลี้ยงแบบออนไลน์ และ 5) ส่วนดำเนินการประเมินผลกิจกรรม และงานวิจัยของ บังอร เสรีรัตน์ (2554) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษา/ดูแลนิสิตนักศึกษา

ปริญญาตรี เพื่อพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษา/ดูแลนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี พัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการให้คำปรึกษา/ดูแลนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ กระบวนการหลัก ผลที่ได้รับและปัจจัยเกื้อหนุน สำหรับกระบวนการหลักของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการสานสัมพันธ์ (Relationship Building) กระบวนการจัดระบบข้อมูลสำคัญ (Important Information Setting) กระบวนการดูแล ช่วยเหลือกันและกัน (Care and Helping) สำหรับปัจจัยสำคัญในการนำรูปแบบฯ นี้ไปใช้ให้เกิดผลนั้น คือ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา 8 ประการ คือ 1) การอดทนต่อความไม่สมบูรณ์แบบ 2) ความพร้อมในการเผชิญปัญหาและความกดดันอย่างสงบ 3) การฟังเป็นการคิดเชิงบวก 4) การวางตัวเป็นแบบอย่างในเรื่องการมีสุขภาพจิตดี มีความสุข มีชีวิตชีวาและมีพลังในการใช้ชีวิต 5) ความไวในการจับความคิดและความรู้สึก 6) ความรอบรู้ในข้อมูลต่างๆ 7) ความใจกว้าง ยอมรับ สนใจผู้อื่น จริงใจ และเป็นกันเอง 8) ความสามารถในการประเมินตรวจสอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลให้คำปรึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งได้ศึกษางานวิจัยของวทัญญู ขลิบเงิน (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีชื่อว่า แบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคม (Wathanyu MTB Model) ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และระบบสนับสนุน แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (preparing: P)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษา (Planning: P)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคม

(Implement Mentoring Social Media Technology Blended: IMTB: I)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Assessing: A)

เกศนีย์ พิมพ์พุก และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา การ

นิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 386 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 451 คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 439 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ปัญหาและความต้องการนิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 3 ฉบับ คือ สำหรับอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ พัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในด้าน อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ทิศทางการพัฒนาความสามารถในการวิจัย 2) กระบวนการพัฒนาความสามารถในการวิจัย และ 3) การประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการวิจัยโดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในเชิงของการปฏิบัติจริงในพื้นที่ทั้งหมด มีคุณภาพด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 4.53 4.44 และ 4.46 ตามลำดับ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสำรวจความต้องการของผู้บริหาร จำนวน 240 คนและครูผู้สอน จำนวน 480 คน ในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 240 โรงเรียน 2) การสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการ

จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 แห่ง 4) การประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้าน และ 23 ประเด็นย่อย ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศมี 1 ประเด็นย่อย คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการนิเทศมี 5 ประเด็นย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้อ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านกระบวนการนิเทศมี 6 ประเด็นย่อย คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการนิเทศ มี 4 ประเด็นย่อย คือ การนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนา 5) ด้านผู้นิเทศก์ มี 3 ประเด็นย่อย คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการของโรงเรียน 6) ด้านระยะเวลาการนิเทศ มี 1 ประเด็นย่อย คือ นิเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) ด้านปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ มี 3 ประเด็นย่อย คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องและเป็นรูปธรรม เพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น 2. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ 3. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

วชิรา เครือคำอ้าย (2553) การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา โดย มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ข้อ คือ 1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา 2. เพื่อ ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด ใช้กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบการ นิเทศประกอบด้วย 4 ระยะ คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพและข้อมูลพื้นฐานการนิเทศการสอน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศและ 4) ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ การนิเทศโดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศกับอาจารย์พี่เลี้ยงจำนวน 5 คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 คนและนักเรียนจำนวน 180 คน ใน 5 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบบันทึกการสังเกต แบบประเมินตนเองด้านสมรรถภาพการ สอนและสมรรถภาพการนิเทศ แบบสังเกตการสอนแบบพรรณนาความ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-value) แบบ Dependent และวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนา สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษามีชื่อว่า “ รูปแบบการนิเทศ ดับเบิลพีไออี (PPIE) ” ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดของการออกแบบ การเรียนการสอนเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1.ขั้นเตรียมความรู้ / เทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ (Preparing = P) 2.ขั้นเตรียมวางแผนการนิเทศ (Planning = P) 3.ขั้นดำเนินการ นิเทศการสอน (Implementing = I) 4.ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating = E) โดยรูปแบบการ นิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านและผลการนำรูปแบบ การนิเทศไปใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการ นิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ นักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศ สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ และนักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์พี่เลี้ยงและ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึง

พอใจในระดับมากที่สุด และนักเรียนเห็นด้วยต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับเห็นด้วยมากนอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มจากผู้เกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ควรขยายผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเปิดพีไออี (PPIE) ในทุกๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการนำรูปแบบการนิเทศไปปรับใช้กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรายวิชาอื่นๆ โดยเพิ่มจำนวนโรงเรียนมากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาครู

เวียงชัย แสงทอง (2559) การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาโดยใช้การนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศโดยใช้เทคนิคการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาภายหลังจากการได้รับการนิเทศ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางแบบสะเต็มศึกษา โดยกลุ่มที่ศึกษาได้แก่ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยชุดฝึกอบรมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา แบบประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางแบบสะเต็มศึกษา ดาเนินการนิเทศโดยใช้เทคนิคการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแผนการนิเทศขั้นให้ความรู้ ขั้นปฏิบัติการนิเทศ และขั้นสะท้อนผล การนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา อยู่ในระดับคุณภาพดี
2. ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มีความพึงพอใจเทคนิคการนิเทศ ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก

3. นักเรียนมีความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางแบบสะเต็มศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

6. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Individual Development Plan (IDP) มีที่มาจากแนวคิดที่มุ่งตอบปัญหาสำคัญ คือ หน่วยงานต่างๆ มักใช้รูปแบบของการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรแล้วมักไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควรและจะใช้วิธีการอย่างไรในการพัฒนาที่องค์กรต่างๆ ได้ทุ่มเทลงไปนั้นให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามที่แต่ละองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้

6.1 ความหมายของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แนวคิดในการนำรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเข้ามาช่วย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเอาไว้ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในรายละเอียดที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและของหน่วยงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552: 15) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวรินทร์ ชนวนวัน (2555), อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2555), กรมเจ้าท่า (2559: Online: 1) และ ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2556: 5) ที่ได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลว่า แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตนภายใต้บริบทวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งถือเป็นแผนปฏิบัติการที่พัฒนาจากจุดที่เป็นอยู่ (Where they are) ไปสู่จุดที่ต้องการ (Where they want to go) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นการสร้างจุดแข็ง (Strength) และการกำจัดจุดอ่อน (Weakness) ของบุคคลในการพัฒนาผลงานและมุ่งสู่เป้าหมายสายอาชีพ และยังเป็นเครื่องมือสำหรับบุคคลที่ไม่ค่อยใส่ใจต่อสถานะและความสำเร็จของตนเองอีกด้วย สำหรับมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลว่า หมายถึง แนวคิดที่เน้นการอภิปรายและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับข้อมูลจากผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสบการณ์เฉพาะที่จำเป็นเพื่อตอบสนองเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจะเป็นแผนปฏิบัติการส่วนบุคคลที่ระบุเป้าหมายการทำงานในระยะสั้นและระยะยาวของบุคลากรที่มีการระบุการฝึกอบรมและการ

พัฒนาประสบการณ์อื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นเพื่อประโยชน์ของบุคคลและองค์กรภายในกรอบเวลาที่กำหนด (U.S. Department of Commerce Office of Human Resources Management, 2001) สอดคล้องกับแนวคิด Wildland Fire Leadership Development Program (2010: 1) ที่ได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลว่า หมายถึง แผนที่ออกแบบมาเฉพาะบุคคล มีการอธิบายถึงวัตถุประสงค์และกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาชีพของบุคลากรเป็นรายบุคคล IDPs อาจใช้เป็นกลยุทธ์ที่บุคลากรและองค์กรได้รับประโยชน์ร่วมกัน โดยบุคลากรได้รับผลประโยชน์จากการเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่ดีขึ้นช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่วนประโยชน์ที่องค์กรได้รับคือ การพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้น, การวางแผนภาระงานและการตอบสนองความต้องการ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถ ศีลธรรมที่ดีขึ้นและความพึงพอใจส่วนบุคคลสามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่าแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล หมายถึง เป็นกรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายบุคคลที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานและหน่วยงาน โดยระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานในสายอาชีพของตนเองและใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน

6.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555: 5) ได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประกอบด้วย

6.2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน(Other Characteristics) เพื่อนำมาใช้

สำหรับพัฒนางานในปัจจุบันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทั้งกับตนเองและสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรต่อไปได้

6.2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของตนเองขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาจุดอ่อนของตนเองและพยายามสร้างจุดแข็งที่ตนเองมีอยู่ให้เพิ่มขึ้น

6.2.3 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานตามบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนเพิ่มพูนความสนใจการพัฒนางานเชิงวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

6.2.4 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวิทยฐานะสูงขึ้นโดยมีทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นในตำแหน่งงาน การเลื่อนระดับขั้นหรือเปลี่ยนสาขางานและสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นมาพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตของสถานศึกษา

6.3 ลักษณะของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ลักษณะสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2557: 11)

6.3.1 เป็นกระบวนการที่เน้นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two Ways Communications) ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้ากับข้าราชการ/บุคลากร ในเรื่องของความคาดหวังในงานของทั้ง 2 ฝ่าย การพัฒนาสายอาชีพ (Career Management) ที่ผู้บังคับบัญชาวางไว้ให้สำหรับบุคลากรแต่ละคน รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดตามผล (Monitoring) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่บุคลากรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

6.3.2 เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรรายบุคคลให้ตอบรับหรือสนองตอบต่อความต้องการในระดับองค์กร และเป็นแนวทางในการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ของบุคลากรอันนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานและองค์กรต้องการ

6.3.3 เป็นแผนเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริงและระบุเครื่องมือในการพัฒนาที่จะใช้ปิดช่องว่างในช่วงเวลาหนึ่ง

6.3.4 เป็นข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Agreement) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

6.3.5 IDP เป็นแผนที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงตามภารกิจและสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่ง

ข้อควรคำนึงถึงในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คือ แผนพัฒนาบุคลากรไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน การปรับเงินเดือน การให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ หรือการรับประกันว่า หากบุคลากรนั้นได้รับการพัฒนาแล้วจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานทันที โดยหลักการแล้วแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ชีตความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน สำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่กำหนดขึ้น

สำหรับการนำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลมาประยุกต์ใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์ (2555 : 6) ได้ให้ทัศนะว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1) แผนพัฒนาตนเองที่จัดทำขึ้นเป็นแผนบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency) ตามแนวการบริหารงานบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะโดยเป็นการประเมินหาความแตกต่างระหว่างสมรรถนะที่ต้องการ (Expected Competency) เปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริง (Actual Competency) และนำผลความแตกต่างที่ได้จากการวิเคราะห์ (Gap Analysis) มากำหนดกิจกรรมในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นไปได้และได้ผลจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระและครูปฏิบัติการจะต้องร่วมกันกำหนดทั้งเป้าหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ตลอดจนสมรรถนะด้านความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ชัดเจน การกำหนดแผนการพัฒนาตนเองเช่น การมอบหมายงาน การเข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พี่เลี้ยง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Feedback) แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะและต่อเนื่อง

2) ในกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระและครูปฏิบัติการร่วมกันกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาและวิธีการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็น

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงานร่วมกันด้วย กระบวนการในการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกันของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบของงบประมาณนั้นจะต้องดำเนินการให้ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) ไปยังบุคลากร และเมื่อดำเนินการตามนั้นแล้วต้องมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองของครูปฏิบัติกรอย่างต่อเนื่องตามการระบุเป้าหมายในการพัฒนาขีดสมรรถนะตนเองที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น (1-2 ปี) และระยะยาว(3 ปีขึ้นไป)

3) การสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (IDP) นั้นควรทำอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและควรทบทวนคำอธิบายตำแหน่งงาน (Job Description, JD) ให้มีความชัดเจนด้วย ซึ่งหากไม่สามารถอธิบายขอบข่ายงานและบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจนแล้ว การสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองก็จะไม่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับงานได้ นอกจากนี้ควรมีการทบทวน ตรวจสอบและทำการปรับปรุงแผนพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระและบุคลากรตามรอบ 6 เดือน ถึง 1 ปี

6.4. ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. 2557: 16)

6.4.1 ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางเส้นทางสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

6.4.2 ใช้เป็นแผนการพัฒนาตามความต้องการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานและองค์กร

6.4.3 ใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง

6.4.4 ใช้เป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะกลาง-ระยะยาวขององค์กร

6.4.5 ใช้ในการบริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรขององค์กร (Competency Based Management : CBM)

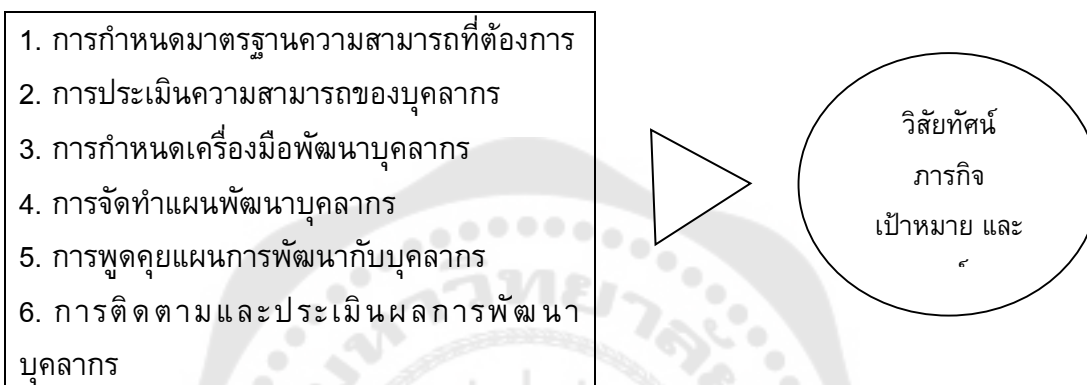
6.4.6 ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังให้ตรงตามความต้องการขององค์กร

6.4.7 ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

6.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สำหรับขั้นตอนในการจัดทำ IDP นั้น มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เสนอไว้หลายแนวทางดังที่ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 38-41) ได้อธิบายถึงขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้ 6 ขั้นตอน เพื่อนำ IDP ไปใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนหลักในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำ IDP ทั้ง 6 ขั้นตอนนั้นจะช่วยตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแต่ละขั้นตอนนั้นมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญดังต่อไปนี้

6.5.1 การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานก่อน ความสามารถหรือ Competency ประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกว่า “KSAs” ทั้งนี้การกำหนด Competency ที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงานนั้นสามารถกำหนดได้จากวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร รวมถึงลักษณะงานหรือ Job Description ซึ่งเป็นขอบเขตงานที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้กำหนด Competency ที่คาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดดัชนีหรือพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indications) ที่ต้องการในแต่ละ Competency ที่กำหนดขึ้น

6.5.2 การประเมินความสามารถของบุคลากร

เมื่อผู้บังคับบัญชากำหนด Competency ที่ต้องการแต่ละตำแหน่งงานแล้ว ขั้นตอนถัดไปก็คือ การนำสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการของแต่ละตำแหน่งงานมาประเมินความสามารถของบุคลากรปัจจุบันเป็นรายบุคคล ผลของการประเมินมี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1.

ความสามารถที่เป็นอยู่ของบุคลากรในปัจจุบันมากกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงานที่เรียกว่าจุดแข็ง (Strength) 2. ความสามารถที่เป็นอยู่ของบุคลากรในปัจจุบันน้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน ที่เรียกว่าจุดอ่อน (Weakness) และ 3. ความสามารถที่เป็นอยู่ของบุคลากรในปัจจุบันเท่ากับความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงาน ที่เรียกว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้ การประเมินความสามารถของบุคลากรนั้นโดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินแต่สำหรับองค์กรบางแห่งได้มอบหมายให้บุคลากรประเมินความสามารถของตนเองด้วยเช่นกันเป็นลักษณะการประเมินแบบ 180 องศา ที่เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา

6.5.3 การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมากผู้บริหารมักคิดถึงเครื่องมือการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เท่านั้น อันที่จริงแล้วเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของบุคลากรยังมีอีกหลายเครื่องมือที่ไม่ใช่มีเพียงเครื่องมือการจัดฝึกอบรมอย่างเดียว เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะการปฏิบัติงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานพัฒนาบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สร้างความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ถึงประเภทและวิธีการของแต่ละเครื่องมือการพัฒนา

6.5.4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

จากผลประเมินความสามารถของบุคลากร จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ได้ว่าความสามารถข้อใดเป็นจุดอ่อนหรือจุดที่บุคลากรจะต้องปรับปรุง ซึ่งจุดอ่อนนี้เองที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกขึ้นมาก่อน โดยเลือกไม่เกิน 3 ข้อ หลังจากที่ผู้บังคับบัญชาระบุได้แล้วว่าจุดที่บุคลากรต้องการพัฒนาเป็นเรื่องใด ขั้นตอนถัดไปก็คือการกำหนดเครื่องมือการพัฒนา (Development Tools) ที่มีใช้เพียงเครื่องมือฝึกอบรมในห้องเรียนเท่านั้น พบว่าเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของบุคลากรนั้นมีมากมายหลากหลายเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสามารถใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้ เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นต้น นอกจากนี้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจะต้องกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบนำเครื่องมือการพัฒนาที่กำหนดขึ้นไปใช้ปฏิบัติต่อไป รวมถึงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการใช้เครื่องมือการพัฒนาแต่ละประเภท

6.5.5 การพูดคุยแผนการพัฒนากับบุคลากร

ความสำเร็จของการจัดทำ IDP นั้นไม่ใช่เพียงแค่มิมีแผนการพัฒนากำหนดขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ความสำเร็จของการพัฒนาเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณสามารถใดที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาก่อน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงและพูดคุยกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรยอมรับว่าความสามารถข้อนั้นเป็นจุดที่บุคลากรต้องพัฒนา และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการพูดคุยกับบุคลากร ซึ่งควรมีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารถึงแนวทางและเทคนิคการพูดคุยกับบุคลากรถึง IDP ที่กำหนดขึ้น เพราะขั้นตอนการชี้แจงหรือที่เรียกว่าให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) กับบุคลากรเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเครื่องมือการพัฒนาความสามารถที่กำหนดขึ้นใน IDP

6.5.6 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ที่กำหนดขึ้นแล้ว ทั้งนี้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจัดทำแบบประเมินผลการนำเครื่องมือการพัฒนาไปใช้ตามที่ระบุไว้ใน IDP โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการติดตามผลการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งการวัดผลสำเร็จของ IDP สามารถวัดได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ขึ้น โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมสัมพันธ์กับผลลัพธ์และเมื่อบุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองแล้ว บุคลากรย่อมสามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายผู้บังคับบัญชาคาดหวังไว้

สรุปได้ว่าการจัดทำ IDP ให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับกำหนัดขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยนักพัฒนาบุคลากรทั้งหลายจะต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจกับรายละเอียดของขั้นตอนที่กำหนด และความเข้าใจที่ถูกต้องจะนำไปสู่การถ่ายทอดต่อไปยังผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเช่นเดียวกัน

6.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของครูและบุคลากรการศึกษา

สำหรับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของครูและบุคลากรการศึกษานั้น อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555 : 7 – 10) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของครูและบุคลากรการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการกำหนดสมรรถนะ (Competency Specification) ของครูและบุคลากรการศึกษา 2) ขั้นการประเมินตนเอง (Conduction Self - Assessment) 3) ขั้นจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Written IDP) 4) และการพัฒนาตนเองตามแผน

(IDP Implementation) 5) ^{ขั้น}ติดตามผลและทบทวนแผน (Follow-up and Review) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.6.1 ^{ขั้น}การกำหนดสมรรถนะตนเอง (Competency Specification) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของสมรรถนะการทำงานของบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาทางวิชาชีพและตามตำแหน่งงาน ครูปฏิบัติงานสอนต้องทำความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะในเชิงวิชาชีพและสมรรถนะตามลักษณะงานหรือเป็นความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งในขั้นตอนนี้ควรมีการกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะหรือความสามารถที่ต้องการก่อนแล้วจึงทำการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หัวหน้าหน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) รวมถึงลักษณะงาน (Job Description, JD) ซึ่งเป็นขอบข่ายงานที่ตำแหน่งงานนั้นต้องปฏิบัติ (เป็นการกำหนด สมรรถนะ (Competency) ที่คาดหวังในตำแหน่งงาน ซึ่งต้องสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร นอกนี้ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicator) ที่ต้องการในแต่ละสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

2) ในการกำหนดสมรรถนะของครูและบุคลากรการศึกษา ประยุกต์ใช้สมรรถนะครู ตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) ปี พ.ศ. 2553 ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดการประเมินสมรรถนะที่แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ 2) การประเมินความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

6.6.2 ^{ขั้น}การประเมินตนเอง (Conduction Self - Assessment)

ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจจุดอ่อน-จุดแข็ง ของตนเองโดยใช้การประเมินสมรรถนะตนเองในด้าน ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งครูและบุคลากรการศึกษาต้องทำความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาตนเอง วิธีการประเมินตนเองตามเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน

1) วิธีการประเมินตนเอง เพื่อค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งของคนที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับ

ความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน โดยตรวจสอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่และประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องพัฒนา ผลประเมินจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (จุดแข็ง : Strength) 2) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (จุดอ่อน : Weakness) และ 3) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่ากับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (มาตรฐาน : Standard)

2) วิธีการประเมินตนเอง ประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) ปี พ.ศ. 2553 ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดแบบประเมินสมรรถนะครูที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับการปฏิบัติ 5 ตัวเลือก ในการประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะโดยใช้วิธีประเมินแบบ 180 องศา คือ 1) ครูผู้สอน: ประเมินตนเอง 2) เพื่อนครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน: ประเมินครูผู้สอน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา : ประเมินครูผู้สอน

6.6.3 ขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Written IDP)

เป็นขั้นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามผลที่ได้จากการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาโดยการจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง

1) การจัดทำร่างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองตามแบบฟอร์มโดยระบุเป้าหมาย สมรรถนะ ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรืออาจรวมถึงความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ การระบุวิธีการ/ กิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาและประเมินผลโดยดำเนินการหลังจากได้ผลการประเมินแล้ว ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องนำผลการประเมินมาพูดคุยกับหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง เพื่อปรึกษาหารือและหาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของตน ซึ่งจะต้องกำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาตนเองและ ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน จุดแข็งและจุดอ่อนของตน ระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณที่ต้องใช้และโอกาสการเรียนรู้ที่หัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานและฝ่ายบริหารสามารถช่วยเหลือได้ นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนทั้งระยะสั้น (1 -3 ปี) และระยะยาว (3 ปีขึ้นไป)

ไป) ตลอดจนวิธีการที่ตนเองจะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเบื้องต้นไว้ก่อน เช่น การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การสอนงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

2) หัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีการทบทวนแนวทางการพัฒนาและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนหรือกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ต่ำกว่าความคาดหวัง รวมถึงระยะเวลาและวิธีการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรผู้นั้นหรือถ้าได้ผลประเมินที่ดี กล่าวคือ ผลประเมินที่ได้ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (มาตรฐาน : Standard) ควรให้การชี้แนะถึงลักษณะความคาดหวังที่ต้องการเพิ่มขึ้นในตำแหน่งงานเดิมหรือสูงขึ้นตลอดจนการสร้างความตระหนักที่ท้าทายของความก้าวหน้าในงาน (Career Paths) ที่บุคลากรต้องมีการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

6.6.4 ขั้นการพัฒนาตนเองตามแผน (IDP Implementation)

เป็นขั้นตอนเพื่อสรุปผลข้อตกลงและนาแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปปฏิบัติ

1) การสรุปข้อมูลที่บุคลากรได้ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา เป็นข้อตกลงและก่อนนำ IDP ไปปฏิบัติ จะมีการทบทวนหรือปรับเปลี่ยนข้อมูลใหม่ให้มีความสมบูรณ์แล้วนำร่างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเองขึ้น ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยหรือผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกันลงนามไว้ในแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อตกลงร่วมกัน โดยให้บุคลากรเก็บต้นฉบับของแผนไว้ และส่งสำเนาให้ผู้บังคับบัญชา

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษานำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะๆ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการติดตามผลและการทบทวนแผนในขั้นต่อไป

6.6.5 ขั้นติดตามผลและทบทวนแผน (Follow-up)

ขั้นติดตามผลและทบทวนแผนหลังจากที่บุคลากรได้นำแผนไปปฏิบัติระยะหนึ่งแล้ว นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP และเป็นข้อมูลการปรับแผนพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1) การทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นนั้นควรมีขึ้นโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือน เพื่อเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับแผนพัฒนาตนเองแล้วดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น

2) สำหรับการรายงานผล ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลนั้น ให้จัดทำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินแล้ว ฝ่ายอำนวยการ/รองบริหารทั่วไป ต้องรวบรวมและประมวลผลข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการในสังกัดลงในแบบรายงานผลการพัฒนาบุคคล

6.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของ อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2555 : 1-11) ที่ได้เสนอแนวทางการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาหรือการพัฒนาทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการใช้หลักการของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan, IDP) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ แผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ในมุมมองของการบริหารนั้นนับเป็นชนิดหนึ่งของเครื่องมือ (Tools) เพื่อการปรับปรุงงานภายในหน่วยงาน (In house Trainings) โดยเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งในแง่มุมมองของการพัฒนาตนเอง (Self-Development) และการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการมีมุมมองสำคัญที่มุ่งพัฒนาคนทั้งปัจจัยภายในและภายนอก กล่าวคือ เป็นการมุ่งสร้างการพัฒนาในแนวลึกด้านจิตใจทั้งเรื่องของเจตคติ (Attitude) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Motivation) อุปนิสัย (Trait) โดยที่เครื่องมือในการบริหารต่าง ๆ นั้นจะลงไม่ถึง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาในระดับของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) ที่พึงประสงค์ต่างๆ เท่านั้น แต่การพัฒนาในแนวลึกด้านจิตใจนี้จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มุ่งเน้นการค้นหาค้นหาศักยภาพตนเองโดยทบทวนวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองเพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายชีวิตโดยการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการตอบสนองสำคัญให้กับตนเองก่อนซึ่งตนเองจะได้รับประโยชน์ก่อนและนำไปสู่การพัฒนาของหน่วยงานต่อไป

ชิตาพร สุรียา (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) และเพื่อศึกษาอุปสรรคในการใช้เครื่องมือ IDP ของ สช. ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดย 1) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล ของ สช. จำนวน 1 คน 2) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานของ สช. จำนวน 4 คน และ 3) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มกับ

พนักงาน สช. จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือ IDP ของ สช. ได้แก่ 1) การให้ความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้าสายงานอย่างจริงจัง 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการ IDP 3) ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ที่เหมาะสมในกระบวนการ IDP 4) ระยะเวลาในการทำ IDP ต้องมีความต่อเนื่อง 5) กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ และ 6) การประเมินผลที่เที่ยงตรงและยุติธรรม และปัญหาในการใช้เครื่องมือ IDP ของ สช. นั้น ได้แก่ 1) ผู้บริหารไม่เห็นถึงความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง 2) ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานขาดการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำ IDP อย่างเต็มที่ 3) พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการ IDP 4) ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ 5) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับงานประจำที่พนักงาน รับผิดชอบ และ 6) ขาดความเที่ยงตรงในการประเมินผล

7. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ Community of Practice (CoP) ซึ่งเป็นการทำหน้าที่ของครูโดยการรวมตัวกันทำงานหรือพัฒนาทักษะวิชาชีพครูหรือการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ สำหรับรวมตัวกันทำงานนั้นจะเป็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเป็นการทำงานแบบกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้

7.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้

Professional Learning Community หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในภาษาไทยมีชื่อเรียกอยู่หลายคำ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน อาทิ ฮอร์ด (Hord, S.M., 2003) กล่าวถึง PLC ว่าหมายถึง การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอเวนิ (Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558) ที่กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า PLC คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558)

PLC เป็น สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน นอกจากนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังเป็นการการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ (Southwest Educational Development Laboratory, 1997)

จากที่มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการชุมชนแห่งการเรียนรู้ พอจะสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการหรือวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครู โดยมีการรวมกลุ่มระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน มีการจัดบรรยากาศให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรืองานในวิชาชีพครู

7.2 วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้

การดำเนินจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560)

7.2.1 เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

7.2.2 เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน

7.2.3 เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน

7.3 การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. 2557 : 93 - 102)

7.3.1 ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1) ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

2) ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่ อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

3) ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้ การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การ สนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

7.3.2 ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เติงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับ

สังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัครงใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสวดศรี-สุทธดิวังค์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรคนวัตกรรมการจัดการเรียน รู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

7.3.3 ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

7.4 ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (Australian Government Information Management Office, 2006 อ้างถึงใน Intanam, N. & Wongwanich, S., 2014)

7.4.1 ชุมชนมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Solving Communities) เป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรด้วยสรรพวิธี เช่น โรงเรียนมีปัญหारेื่องเด็กขาดเรียน ครูหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้โทรศัพท์ติดตาม การเชิญผู้ปกครองมาพบ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อค้นหาสาเหตุ ฯลฯ

7.4.2 ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Communities) เป็นชุมชนที่เน้นการค้นหาความรู้ใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนจัดเวลาให้ครูได้นำความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง การเข้าฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัย มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

7.4.3 ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า (Better Practice Communities) เป็นชุมชนที่ค้นหาวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมและนำมาแบ่งปันให้สมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติงาน เช่นโรงเรียนมีปัญหานักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ วิธีที่ครูใช้ในการแก้ปัญหา คือการให้นักเรียนมาฝึกการอ่านแบบเรียนในช่วงพักกลางวันและฝึกเขียนคำตามคำบอก ซึ่งได้ผลดีในระดับหนึ่ง ต่อมาครูค้นพบว่าการดำเนินการตามขั้นตอนในหนังสือ “เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้แก้แ่งายนิดเดียว” ของ ศิวกานต์ ปทุมสูต สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แก้ปัญหาได้ภายใน 4 เดือน ครูจึงนำแนวทางนี้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู ส่งผลให้เพื่อนครูได้ใช้วิธีการที่ดีกว่าในการแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

7.4.4 ชุมชนมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม (Innovation Communities) ซึ่งนวัตกรรมอาจได้แก่ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รูปแบบ วิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ หรือ ระบบการทำงาน เพื่อให้สมาชิกนำมาใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับ 4 แนวทางข้างต้นเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ได้จำกัดว่าคุณครูต้องเลือกเพียงประเภทใดประเภทหนึ่งเป็นหลัก คุณครูบางคนอาจเน้นใช้ PLC เพียงหนึ่งประเภท ขณะที่คุณครูบางคนอาจเลือกใช้ PLC หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นกับสภาพของบริบท ปัญหา ความต้องการ และจุดเน้นของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

7.5 การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร

ขั้นตอนในการนำ PLC มาใช้อาจแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านแต่กระบวนการและกิจกรรมหลักส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจและเป้าหมายของการดำเนินการ โดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน สำหรับบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนวทางการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนตามแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีขั้นตอนย่อย ดังนี้ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2560: 34-41)

7.5.1 ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์ และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2) การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประคับประคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดย

ละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

7.5.2 **ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action)** เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

7.5.3 **ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation)** เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

7.5.4 **ขั้นสะท้อนผล (Reflection)** เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกลำเอียงมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

7.6 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น แม้จะไม่มีข้อกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน แต่จากการศึกษากระบวนการทำงานของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า มีแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ดังนี้ (Hord S. M. Roussin J. L. & Sommer W. A, 2009: 212-215),

7.6.1 ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

7.6.2 ครูผู้และสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน การจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.6.3 ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่ การ

จัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้น จะพบว่านักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้นในการเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

1) ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่นักเรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

2) กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระยะเวลาเป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

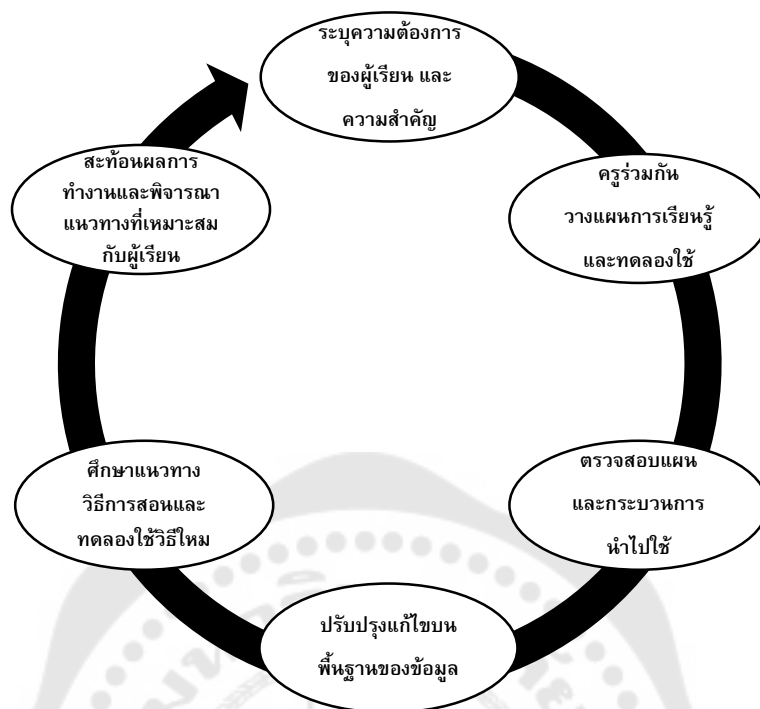
3) ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

4) ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยอาจให้ผู้สอนท่านอื่น นำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

6) ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

แนวทางดังกล่าวบางประเด็นมีการทับซ้อนกัน และเป็นวงจรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถสรุปเป็นวงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังภาพ 9



ภาพประกอบ 9 มิติของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่มา : Luis Martinez อ้างถึงใน Hord, Roussin และ Sommers, 2010 : 212

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Luis Martinez มาประยุกต์ใช้ในส่วนของการดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าในการให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ โดยกลุ่มบุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้จะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน มีการประสานสัมพันธ์หรือหารือร่วมกันในลักษณะของการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูแบบเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 93 - 102) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำบางองค์ประกอบมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ กล่าวคือ องค์ประกอบที่ 1 การวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) โดยนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต่างมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะเป็นภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้อของผู้ครู ในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้อที่มุ่ง

การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006) องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 1) ภาวะผู้นำ ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน ด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการ สร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยืด ผู้เรียน เป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้าง องค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่วมดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วย ความรัก ความเมตตา กรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่วมดี และคณะ, 2553) กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน

7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาและศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์และครูกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 12

คน จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ทำการทดลองในปี 2556 ภาคเรียนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสอน แบบประเมินตนเอง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-value และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิดแบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละดา ดอนหงษา อติศร ศรีเมืองบุญ และ สุรเดช พรหมคำ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียน พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจของครู ต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการวิจัยนี้ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเลือกโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือยเป็นกรณีศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย จำนวน 12 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบ แบบทดสอบการอ่านเพื่อความเข้าใจ แบบประเมินความพึงพอใจของครู และแบบประเมินพฤติกรรมการสอน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) การประเมินผลที่คาดหวัง และมีผลการประเมินรูปแบบในระดับมาก ที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้องครอบคลุม

2) ผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนชั้น ป. 1 – 6 มี คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความ

เข้าใจเฉลี่ยทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ในระดับมาก

บังอร เสรีรัตน์ (2560) การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา โดยการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และ องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบฯ การศึกษางานวิจัยเรื่องนี้จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนในกลุ่มประชากรเป้าหมาย สุดท้ายมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะทำวิจัย เพื่อขยายหรือต่อยอดงานวิจัยนี้ออกไปอีก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

การดำเนินงานในแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ของสำนักมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2558) คุณลักษณะศุภคุณใหม่ที่สะท้อนมาจากหลักการ (Principle) 10 ประการ ของสำนักกรรมการ 3 (2555) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์(หลักสูตรห้าปี) ของคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา. 2554) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (มคอ.1) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(2552) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ School of Education The College of William & Mary(2014) ประเทศสหรัฐอเมริกา University of New Mexico College of Education (2010) ประเทศสหรัฐอเมริกา Forum Education Ministers' Meeting (2010) ประเทศปาปัวนิวกินี และ The National Institute of Education (NIE) (2009) ประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การจัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านหลักสูตรและการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษาจำนวน 10 คน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ทุกสาขาวิชาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวคิดของ ชูเมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker and Lomax. 2510) แฮร์และคณะ (Hair, Black, Babin and Anderson. 2010) ที่ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 – 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งได้นำแนวคิดของ คอมเรย์และลี (Comrey and Lee. 1992) โดยพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ คือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ถือว่าแย่มาก (Very Poor) จำนวน 100 คน ถือว่าไม่ดี (Poor) จำนวน 200 คน ถือว่าพอใช้ได้ (Fair) จำนวน 300 คน ถือว่าดี (Good) และจำนวน 500 คน ถือว่าดีมาก (Excellent) เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร และมีประชากรจำนวน 540 คน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญข้างต้นมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 270 คน และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 270 คน โดยได้ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดที่กำหนดดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) จากจำนวนประชากรทั้งหมดผู้วิจัยจะใช้สาขาวิชาเป็นหน่วยในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง 10 กลุ่ม

2) แบ่งนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาออกเป็น 2 กลุ่มให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงหรือเท่ากันโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบ โดยพิจารณาจากรหัสนักศึกษาที่ลงท้ายด้วยเลขจำนวนคู่และเลขจำนวนคี่ ได้จำนวนนักศึกษากลุ่มละ 270 คน

3) ดำเนินการจับฉลากเพื่อกำหนดว่านักศึกษาในกลุ่มใดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
สำหรับ การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบ

สาขาวิชา	การวิเคราะห์หองค์ประกอบ		รวม
	องค์ประกอบเชิงสำรวจ	องค์ประกอบเชิง ยืนยัน	
1. การศึกษาปฐมวัย	40	40	80
2. คอมพิวเตอร์ศึกษา	41	42	83
3. สังคมศึกษา	37	36	73
4. ภาษาอังกฤษ	12	12	24
5. ภาษาไทย	23	23	46
6. ดนตรีศึกษา	18	17	35
7. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	20	20	40
8. พลศึกษา	41	42	83
9. คณิตศาสตร์	35	35	70
10. เคมี	3	3	6
รวม	270	270	540

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด รายละเอียดตัวบ่งชี้ และจำนวนข้อ
คำถาม ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 พฤติกรรมที่ต้องการวัด รายละเอียดตัวบ่งชี้ และจำนวนข้อคำถาม

พฤติกรรมที่ต้องการวัด	รายละเอียดตัวบ่งชี้	จำนวนคำถาม
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้	7 ข้อ
	วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	
	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)	
	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และธรรมชาติของผู้เรียน	
	กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งชั้นการ นำเข้าสู่บทเรียน ชั้นดำเนินการ และขั้นสรุป	
	กำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	
	กำหนดวิธีวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัว บ่งชี้	
ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	5 ข้อ
	ออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	
	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	
	เลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้และผู้เรียน	
	ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	

ตาราง 12 (ต่อ)

พฤติกรรมที่ต้องการวัด	รายละเอียดตัวบ่งชี้	จำนวนคำถาม
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	นำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และสร้างความสนใจแก่ผู้เรียน	4 ข้อ
	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน	
	ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน	
	บันทึกผลการเรียนรู้	
ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และผู้เรียน	3 ข้อ
	เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และผู้เรียน	
	ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	
รวม		19 ข้อ

3.2 แบบสอบถามเพื่อวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มี 2 ตอน ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และสาขาวิชาที่นักศึกษากำลังศึกษา

ตอนที่ 2 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อคำถาม ประกอบด้วย

ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	จำนวน 7 ข้อ
ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	จำนวน 3 ข้อ

มีการกำหนดความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Best. 1981 : 179-187)

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่า เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ และงานวิจัยต่างๆ มาจัดกลุ่มตามเนื้อหาที่มีความใกล้เคียงกัน จากนั้นจะนิยามปฏิบัติการและกำหนดโครงสร้างพฤติกรรมของตัวแปรที่ต้องการวัด

4.3 สร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด รายละเอียดตัวบ่งชี้ และจำนวนข้อคำถาม

4.4 ยกร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างข้อคำถามตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด รายละเอียดประเด็น และจำนวนข้อคำถาม จากนั้นนำร่างดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความเหมาะสม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบ แล้วนำข้อสังเกตจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปปรับแก้ไขในเบื้องต้น

4.5 นำร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 9 ท่าน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างตัวบ่งชี้กับนิยามเชิงปฏิบัติการ ตามรายละเอียดการให้คะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง มั่นใจว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

- 1 หมายถึง มั่นใจว่าตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

การคัดเลือกตัวบ่งชี้จะพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543).) อ้างอิงจาก Rowinelli & Hambleton. 1977)

4.6 รวบรวมผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 – 1.00 และมีตัวบ่งชี้ที่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตามตาราง 13

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	IOC ก่อนคัดออก	จำนวนข้อที่คัดเลือก	IOC หลังคัดออก
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	7 ข้อ	0.40-1.00	6 ข้อ	0.80-1.00
ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	5 ข้อ	0.40-1.00	4 ข้อ	0.70-1.00
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4 ข้อ	0.90-1.00	4 ข้อ	0.90-1.00
ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3 ข้อ	0.80-1.00	3 ข้อ	0.80-1.00
รวม	19 ข้อ	0.40-1.00	17 ข้อ	0.70-1.00

หมายเหตุ รายละเอียดดังปรากฏตามภาคผนวก ก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดต่างๆ ตามข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

4.6.1 ควรเพิ่มตัวบ่งชี้ให้มากกว่านี้ เพราะบางประเด็นสามารถที่จะแยกเป็นประเด็นย่อยๆ ให้ชัดเจนเป็นตัวบ่งชี้ได้จริง

4.6.2 ควรเพิ่มเติมรายละเอียดตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

4.6.3 แก้อำนาจถ่วงน้ำหนักเพื่อให้ใจความของคำอธิบายรายด้านมีความสมบูรณ์มากขึ้น

4.6.4 ควรแยกเป็นประเด็นย่อยๆ ในแต่ละตัวบ่งชี้ และให้ใช้คำอื่นที่แสดงถึงสมรรถนะแทนคำว่า “สามารถ”

4.6.5 ในแต่ละตัวบ่งชี้ควรมีสาระสำคัญเพียงประเด็นเดียว

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.69–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ดังรายละเอียดตามตาราง 14

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	r	α
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	6 ข้อ	0.90-0.96	0.98
ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	4 ข้อ	0.89-0.95	0.97
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4 ข้อ	0.69-0.76	0.95
ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ	3 ข้อ	0.87-0.91	0.98
รวม	17 ข้อ	0.69-0.96	0.98

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปส่งให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พร้อมทั้งได้

ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิจัยให้ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์ได้รับทราบในเบื้องต้น

5.2 ประสานกับประธานสาขาวิชาในฐานะผู้ดูแลนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและ ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษา

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาตามวันเวลาที่กำหนด จำนวน 2 ครั้ง

5.3.1 ครั้งที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษา จำนวน 270 คน สำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบคุณลักษณะ องค์ประกอบ ความเป็นเอกมิติของคำถามและจัดกลุ่มตัวแปร เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2560

5.3.2 ครั้งที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษา จำนวน 270 คน สำหรับนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2560

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Analysis) ทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) แล้วพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติจากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร หากดัชนีไกเซอร์- เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มากกว่า .50 แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ KIM and Mueller (1978) และถ้าผลทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่างๆ สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ สำหรับการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) จะพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Values) ที่มีค่าตั้งแต่ 1 จะนับเป็น 1 องค์ประกอบและร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป

6.2 เมื่อได้จำนวนองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เริ่มจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมด และค่าพิสัยของค่าความเพียงพอของการเลือก ตัวอย่าง (MSA)

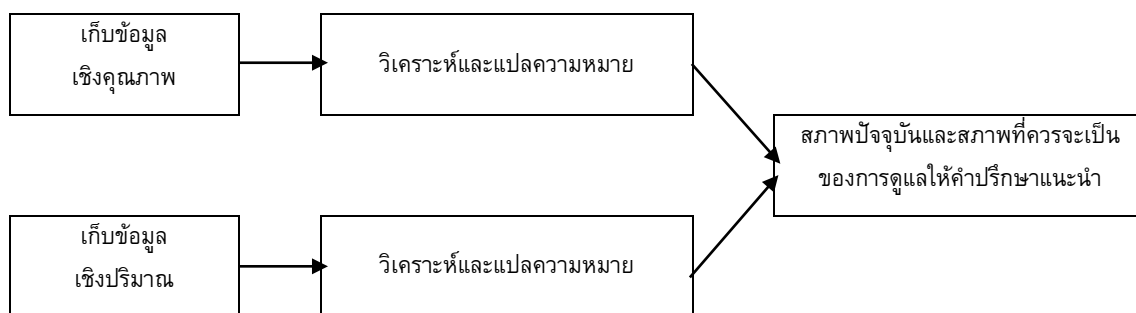
การพิจารณาโมเดลว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนค่าดัชนี GFI, AGFI, CFI มีค่ามากกว่า .900 สำหรับค่าดัชนี SRMR, RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 (สุวิมล ตีรภานนท์. 2553 : 249)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และส่วนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากนั้นจะวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อยืนยันความถูกต้องและเติมเต็มข้อมูลให้สมบูรณ์รายละเอียดตามภาพ 10



ภาพประกอบ 10 แบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ที่มา : ปรับจากแผนภูมิแสดงแบบแผนวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเ้า (รัตนะ บัวสนธ์. 2554 : 9)

1.1 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล (Key Information) ในการสนทนากลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้

1) อาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จำนวน 5 คน

2) ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการเป็นครูพี่เลี้ยงมาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยปฏิบัติงานสอนประจำกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำนวน 2 ท่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา(สพม.) จำนวน 2 ท่าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 6 ท่าน รวมจำนวนทั้งหมด 10 คน

3) อาจารย์นิเทศก์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีแนวคำถามประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 2) กระบวนการติดต่อสื่อสาร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ มีวิธีการใดบ้าง
- 3) ปัญหาในภาพรวมที่พบในขณะที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประเด็นใดบ้าง และใช้วิธีการใดในการแก้ไขปัญหา
- 4) ปัจจัยหรือเทคนิคหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างนักศึกษากับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์
- 5) ประเด็นอื่นๆ

1.1.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแนวทางการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดกรอบในการสร้างแนวทางการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์การวิจัย
- 2) นำร่างแนวทางการสนทนากลุ่มสร้างขึ้นตามกรอบของวัตถุประสงค์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความ ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม และความชัดเจนของภาษา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งให้ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย อาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย รวมทั้งได้โทรศัพท์แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล และนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

2) ดำเนินการสนทนากลุ่มกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ในวันที่ 16 สิงหาคม 2560 อาจารย์นิเทศก์ในวันที่ 17 สิงหาคม 2562 และครูพี่เลี้ยงในวันที่ 18 สิงหาคม 2560 ระหว่างเวลา 13.30 – 16.30 น.ของแต่ละวัน

1.2 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประชากรคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ทุกสาขาวิชาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน ซึ่งนักศึกษาชั้นปีที่ 5 นี้ มีประสบการณ์ในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียนแล้วเมื่อปีการศึกษา 2559 และนักศึกษากลุ่มนี้ได้รับการจัดการเรียนรู้จากอาจารย์ของกลุ่มวิชาชีพครูตามโครงสร้างของหลักสูตรเดียวกันทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันนี้มาสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งก็ได้

2) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สำหรับตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 80 คน และกลุ่มที่ 2 สำหรับการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ จำนวน 460 คน ทั้งนี้เพื่อให้มีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายดังรายละเอียดตามตาราง 15

ตาราง 15 กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสำหรับการสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

สาขาวิชา	กลุ่มตัวอย่างสำหรับ ทดลองเครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่างสำหรับ เก็บข้อมูลจริง
การศึกษารัฐมวัย	80	-
ดนตรีศึกษา	-	35
คอมพิวเตอร์ศึกษา	-	83
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	40
สังคมศึกษา	-	73
พลศึกษา	-	83
ภาษาไทย	-	46
คณิตศาสตร์	-	70
เคมี	-	6
ภาษาอังกฤษ	-	24
รวม	80	460

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ลักษณะเป็นการตอบสนองรายการคู่ (Dual Response) จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นต่อการให้คำปรึกษาแนะนำที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำว่า เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามได้แก่ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

2) นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่างๆ มาจัดกลุ่มตามเนื้อหาที่มีความใกล้เคียงกัน จากนั้นจะนิยามปฏิบัติการและประเด็นที่ต้องการวัด

3) สร้างตารางกำหนดประเด็นที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถาม

4) ยกร่างคำถามตารางกำหนดประเด็นที่ต้องการวัด จากนั้นนำร่างดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความเหมาะสม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบ แล้วนำข้อสังเกตจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับแก้ไขในเบื้องต้น

5) นำร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศการสอน จำนวน 7 ท่าน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจะพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 249 อ้างอิงจาก Rowinelli & Hambleton. 1977) แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งนี้ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.70 – 1.00

6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ รุ่ปีการศึกษา 2556 จำนวน 80 คน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.295-0.802 และ ค่าความเชื่อมั่น 0.922 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และสามารถนำไปวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังรายละเอียดตามตาราง 16

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น(α) รายด้านและทั้งฉบับของแบบวัดตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	จำนวนข้อ	r	α
สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง	15 ข้อ	0.391-0.802	0.886
สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยงอาจารย์นิเทศก์	10 ข้อ	0.295-0.782	0.830
รวม	25 ข้อ	0.295-0.802	0.922

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อผู้บริหารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของนักศึกษาต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์
- 2) ประสานกับตัวแทนนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแต่ละสาขาวิชาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างที่นักศึกษากลับมาสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2560

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาที่ผ่านการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นต่อการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีรายละเอียดดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาโดยการหาความถี่และร้อยละ พร้อมกับนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา และสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ การปฏิบัติที่มีอยู่และระดับการปฏิบัติที่ต้องการ ด้วยการเรียงลำดับสภาพที่ควรจะเป็นจากมากไปหาน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับสภาพที่ควรจะเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index : PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 123-142)

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Design : Convergence Model) เพื่อเติมเต็มและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นจะหาข้อสรุปรวมกันเพื่อความสมเหตุสมผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะรูปแบบของการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อไป

2. การออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและคู่มือ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติไว้จะต้องมีวุฒิการศึกษาดังนี้

2.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการนิเทศหรือเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน

2.1.2 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบประเมินความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีการกำหนดความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Best. 1981 : 179 - 187)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้มาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้น้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มและข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น รวมทั้งประยุกต์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ มาสังเคราะห์รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

2.4.2 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญ

2.4.3 ประสานกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน และการนิเทศ การสอน จำนวน 10 คน เพื่อขอให้ตรวจสอบความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คู่มือ และแบบประเมินฯ

2.4.4 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ รายละเอียดของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คู่มือ และแบบประเมินฯ ส่งให้กับ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำไปใช้

2.4.5 นำผลที่ได้จากการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มาหา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หากผลการประเมิน มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นั่นคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง แต่ถ้าผลการประเมินมีความสมเหตุสมผลและมีความ เป็นไปได้ในระดับปานกลางลงไป นั่นคือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เมื่อผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและคู่มือแล้ว จึงนำรูปแบบ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในสถานศึกษาที่นักศึกษาออก ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

1. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยประสงค์ให้เห็นความหลากหลายของระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประเภท โรงเรียน สังกัดของโรงเรียน และจังหวัดที่ได้ส่งนักศึกษาออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงได้ กำหนดเกณฑ์เพื่อพิจารณาคัดเลือกสาขาวิชาที่จะนำรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้จาก ประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 สาขาวิชาที่มีครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู สมัครใจเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

1.2 สาขาวิชาที่มีครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวนไม่น้อยกว่า 50 คน

1.3 สาขาวิชาที่ส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาหลายสังกัดและหลายจังหวัด

ทั้งนี้ มีสาขาวิชาสังคมศึกษาที่เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 72 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 72 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน

ตาราง 17 จำนวนนักศึกษาและครูพี่เลี้ยงจำแนกตามสังกัดและโรงเรียน

สังกัด	จังหวัด				
	สตูล	ตรัง	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14					
ครูพี่เลี้ยง	1	1	8	12	9
นักศึกษา	1	1	8	12	9
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา					
ครูพี่เลี้ยง	-	-	-	-	1
นักศึกษา	-	-	-	-	1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน					
ครูพี่เลี้ยง	-	-	-	-	5
นักศึกษา	-	-	-	-	5
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
ครูพี่เลี้ยง	-	2	-	8	11
นักศึกษา	-	2	-	8	11

ตาราง 19 (ต่อ)

สังกัด	จังหวัด				
	สตูล	ตรัง	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ครูพี่เลี้ยง	-	1	2	2	8
นักศึกษา	-	1	2	2	8
รวม					
ครูพี่เลี้ยง	1	4	10	23	34
นักศึกษา	1	4	10	23	34
รวมทั้งหมด (นักศึกษา : ครูพี่เลี้ยง)			72 : 72 คน		

2. เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจ โดยผู้วิจัยได้นำนิยามองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มาสร้างแบบประเมินในหัวข้อ 2.1 – 2.4 ลักษณะของแบบประเมินให้คะแนนแบบ Rubric Score ตั้งแต่ 0-3 คะแนน โดยมีการรายละเอียดของการให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			
	3	2	1	0
0 การวิเคราะห์ หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ สาระ การเรียนรู้ และ ตัวชี้วัด เพื่อจัดทำ แผนการจัดการ เรียนรู้	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับ 1.1 หลักสูตร สถานศึกษา 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด (ดำเนินการครบทั้ง 3 ข้อ)	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับ 1.1 หลักสูตร สถานศึกษา 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด (ดำเนินการ 2 ใน 3 ข้อ)	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ ไม่สอดคล้องกับ 1.1 หลักสูตร สถานศึกษา 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด (ดำเนินการ 1 ใน 3 ข้อ)	ระบุรายละเอียด ของมาตรฐานการ เรียนรู้ที่ไม่ สอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้และ ตัวชี้วัด

2.2 แบบประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			
	3	2	1	0
0 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ หลากหลาย เหมาะสม กับ 2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ 2.2 สภาพของ ห้องเรียน 2.3 ธรรมชาติของ ผู้เรียน 2.4 แผนการจัดการ เรียนรู้ (ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ หลากหลาย เหมาะสม กับ 2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ 2.2 สภาพของ ห้องเรียน 2.3 ธรรมชาติของ ผู้เรียน 2.4 แผนการจัดการ เรียนรู้ (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ หลากหลาย เหมาะสม กับ 2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ 2.2 สภาพของ ห้องเรียน 2.3 ธรรมชาติของ ผู้เรียน 2.4 แผนการจัดการ เรียนรู้ (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	พัฒนาสื่อการสอนที่ ไม่หลากหลาย หรือไม่เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้ หรือสภาพของ ห้องเรียนหรือ ธรรมชาติของผู้เรียน หรือสอดคล้องกับ แผนการจัดการ เรียนรู้

2.3 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			
	3	2	1	0
0 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับเวลา 2.1 เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2.2 เหมาะสมกับเวลา 2.3 ธรรมชาติของผู้เรียน	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2.1 เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2.2 เหมาะสมกับเวลา 2.3 ธรรมชาติของผู้เรียน	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2.1 เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2.2 เหมาะสมกับเวลา 2.3 ธรรมชาติของผู้เรียน	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่ไม่เหมาะสมกับเวลา หลากหลาย และ ไม่เหมาะสมกับเวลาหรือธรรมชาติของผู้เรียนหรือไม่
	2.4 เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ (ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)	2.4 เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	2.4 เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	ผู้เรียนหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้

2.4 แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			
	3	2	1	0
0 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ 1.2 สาระการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือสาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือธรรมชาติของผู้เรียน
	(ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)	(ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	(ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	

2.5 สำหรับแบบประเมินความพึงพอใจผู้วิจัยได้สร้างตามนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีการกำหนดความหมายของค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Best. 1981)

4.50 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	พึงพอใจมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าเพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้แก่ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น และเพื่อนำแบบประเมินสมรรถนะไปใช้ในการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2 นำนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการดำเนินการในระยะเวลาที่ 1 มาร่างแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้

3.3 นำร่างแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และเกณฑ์ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำร่างเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 7 ท่าน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจะพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่

มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 249 อ้างอิงจาก Rowinelli & Hambleton. 1977) แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และแบบประเมินความพึงพอใจทั้งนี้พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00

3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ รุ่นปีการศึกษา 2556 จำนวน 50 คน มีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังรายละเอียดตามตาราง 18

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น(α) ของเครื่องมือ

เครื่องมือ	จำนวนข้อ	r	α
แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	6 ข้อ	0.79-0.85	0.83
แบบประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4 ข้อ	0.72-0.97	0.94
แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4 ข้อ	0.73-0.94	0.91
แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3 ข้อ	0.75-0.82	0.81
แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรูปแบบและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้	20 ข้อ	0.75-0.92	0.88
แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ต่อรูปแบบและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้	17 ข้อ	0.24-0.81	0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบแผนแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) โดยประยุกต์การวิจัยแบบคุณภาพด้านเวลา และกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time samples Design) (Campbell and Stanley, 1963 : 43) ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัยที่มีเฉพาะกลุ่มทดลองได้รับการทดลองสลับกับการเว้นระยะเวลาในการได้รับการทดลองในครั้งต่อไป และวัดผลตามระยะเวลา ดังรายละเอียดตามตาราง 19

ตาราง 19 แบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	เดือน				
		ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61
นักศึกษา	นักศึกษา	O_{s1}	X_1		X_2	O_{s2}
ครูพี่เลี้ยง	นักศึกษา			O_{T1}		O_{T2}
อาจารย์ นิเทศก์	นักศึกษา			O_{L1}		O_{L2}

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการวิจัย

O_{s1} หมายถึง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครั้งที่ 1 ก่อนการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

O_{s2} หมายถึง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครั้งที่ 2 หลังการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

X_1 หมายถึง ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์นำผลการประเมินตนเองของนักศึกษา (O_{s1}) มาดำเนินการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 1

X_2 หมายถึง ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์นำผลการประเมินนักศึกษา (O_{T1} และ O_{L1}) มาดำเนินการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 2

O_{T1} หมายถึง ครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครั้งที่ 1 หลังใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 1

O_{T2} หมายถึง ครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครั้งที่ 2 หลังใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 2

O_{L1} หมายถึง อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครั้งที่ 1 หลังใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 1

O_{L2} หมายถึง อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครั้งที่ 2 หลังใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำครั้งที่ 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การนำผลจากการประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 2 ครั้ง มาวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures MANOVA)

5.2 นำผลจากการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษามาประเมิน มาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้ง วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำโดยการวิเคราะห์เนื้อหา



ตาราง 20 สรุปแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ/วิธีการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ	1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	1. ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 10 คน 2. นักศึกษานิเทศศาสตร์ที่อยู่วางการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน	1. แบบสอบถามประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ 2. แบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติศึกษาคณะครุศาสตร์	ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ	2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษานิเทศศาสตร์ที่ประกอบประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	1. อาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ จำนวน 5 คน 2. ครูที่เลี้ยงดูที่สังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน 3. อาจารย์นิเทศฯ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 10 คน 4. นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 460 คน	1. การสนทนากลุ่ม 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สำหรับนำไปสร้างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ

ตาราง 20 (ต่อ)

ระยะที่	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ/วิธีการ	ผลที่ได้รับ
	3. เพื่อพัฒนาารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาความร่วมมือด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาที่มีประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำร่องรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและคู่มือไปใช้ จำนวน 10 คน	แบบประเมินความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้คำปรึกษาแนะนำไปใช้	ความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาที่มีประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์วิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 72 คน ครูที่เลี้ยงจำนวน 72 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน	1. แบบประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 2. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศศอการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้	1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาที่มีประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2. ความพึงพอใจของนักศึกษา ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศศอการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
b	หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
α	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
SE	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง ค่าไคสแควร์
p	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
(χ^2 / df)	หมายถึง ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์
M	หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
KMO	หมายถึง ดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
SRMR	หมายถึง ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ
RMSEA	หมายถึง ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
β	หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
$b(SE)$	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$PNI_{Modified}$	หมายถึง ค่าสภาพที่ควรจะเป็นโดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง
t-value	หมายถึง การทดสอบค่าสถิติที (t-value)

Hotelling T² หมายถึง การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจะทำการยกร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วนำร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 17 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (I1)

1.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (I2)

1.3 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA) (I3)

1.4 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (I4)

1.5 การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (15)

1.6 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (16)

1.7 การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (17)

1.8 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (18)

1.9 การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน (19)

1.10 การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (110)

1.11 การนำเข้าสู่บทเรียน (111)

1.12 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (112)

1.13 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (113)

1.14 การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (114)

1.15 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (115)

1.16 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (116)

1.17 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (117)

2. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวแปร มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.001 ถึง 0.716 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ (Bartlett's test: $\chi^2=2741.531$, $df=136$, $p=0.000$, $KMO=0.875$) มีค่าความ

เหมาะสมของแต่ละตัวบ่งชี้ (MSA) มีค่าตั้งแต่ 0.669 ถึง 0.936 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 ทุกค่า แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบได้

สำหรับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีค่าตั้งแต่ 4.026 ถึง 4.359 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ซึ่งประเด็น การนำเข้าสู่บทเรียน (I11) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.359,S.D.=0.696) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (I12) (M=4.263,S.D.=0.746) ขณะที่ การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (I10) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (M=3.933,S.D.=0.676) รายละเอียดปรากฏตามตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ITEM	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
I1	.900										
I2	.716**	.899									
I3	.619**	.652**	.909								
I4	.583**	.588**	.641**	.936							
I5	.539**	.515**	.570**	.571**	.925						
I6	.567**	.600**	.538**	.599**	.634**	.923					
I7	.415**	.440**	.401**	.404**	.404**	.522**	.912				
I8	.431**	.492**	.438**	.511**	.482**	.513**	.658**	.907			
I9	.489**	.532**	.427**	.516**	.523**	.553**	.681**	.741**	.900		
I10	.482**	.449**	.376**	.488**	.448**	.516**	.626**	.643**	.709**	.907	
I11	.034	.029	.040	.057	.017	.037	.011	.088	.043	.075	.854
I12	.085	.059	.049	.135*	.052	.109	.005	.114	.123*	.150*	.709**
I13	.097	.065	.063	.141*	.047	.065	.036	.173**	.108	.177**	.724**
I14	.052	.043	.047	.088	.008	.079	.009	.097	.053	.066	.645**
I15	.082	.054	.068	.081	.078	.103	.093	.078	.042	.024	.038
I16	.087	.076	.056	.077	.065	.135*	.121*	.112	.053	.036	.012
I17	.057	.108	.127*	.088	.081	.091	.030	.036	.011	.014	.045
M	4.093	4.059	4.059	4.078	4.104	4.074	3.996	3.937	4.026	3.933	4.359
S.D.	.624	.687	.631	.614	.613	.611	.676	.726	.687	.676	.696

ตาราง 21 (ต่อ)

ITEM	I12	I13	I14	I15	I16	I17
I12	.798					
I13	.755**	.773				
I14	.636**	.698**	.869			
I15	.003	.036	.041	.720		
I16	.001	.064	.081	.658**	.668	
I17	.020	.026	.034	.617**	.646**	.699
M	4.263	4.241	4.178	4.189	4.183	4.248
S.D.	.746	.735	.735	.602	.646	.605

Bartlett's test: $\chi^2=2741.531$, df=136, p=0.000, KMO=0.875

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ; * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ; ค่าในแนวทแยงคือ ค่า MSA

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผู้วิจัยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) ทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ในการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) จะพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Values) ที่มีค่าตั้งแต่ 1 จะนับเป็น 1 องค์ประกอบ พบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าไอเกนตั้งแต่ 1.184–5.975 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Commulative Percentage of Variance) ที่สามารถอธิบายสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 73.000 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	5.975	35.145	35.145
2	3.050	17.940	53.085
3	2.252	13.248	66.332
4	1.184	6.967	73.000

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละตัวบ่งชี้ภายหลังจากหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้เลือกน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป โดยพิจารณาว่าตัวบ่งชี้สมควรจะอยู่องค์ประกอบใด ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 6 ข้อ คือ ข้อที่ 1 – 6 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.685 - 0.834

องค์ประกอบที่ 2 มี 4 ข้อ คือ ข้อที่ 7 – 10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.783 – 0.815

องค์ประกอบที่ 3 มี 4 ข้อ คือ ข้อที่ 11 – 14 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.843 – 0.905

องค์ประกอบที่ 4 มี 3 ข้อ คือ ข้อที่ 15 – 17 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.859 – 0.880

จากองค์ประกอบที่ได้ทั้ง 4 องค์ประกอบ รวมจำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของ สมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ	สัญลักษณ์
1. องค์ประกอบด้าน การจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้	1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้	.802	Plan1
	1.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	.806	Plan2
	1.3 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)	.834	Plan3
	1.4 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	.762	Plan4
	1.5 การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของ ผู้เรียน	.711	Plan5

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ	สัญลักษณ์
	1.6 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	.685	Plan6
2.องค์ประกอบด้าน การพัฒนานวัตกรรม เพื่อจัดการเรียนรู้	2.1 การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	.815	In1
	2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	.792	In2
	2.3 การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน	.797	In3
	2.4 การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	.783	In4
3. องค์ประกอบด้าน การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	3.1 การนำเข้าสู่บทเรียน	.878	Ac1
	3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	.880	Ac2
	3.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	.905	Ac3

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ	สัญลักษณ์
	3.4 การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	.843	Ac4
4. องค์ประกอบด้าน การวัดและ ประเมินผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	4.1 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	.870	Eva1
	4.2 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	.880	Eva2
	4.3 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรม การเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	.859	Eva3

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.040 ถึง 0.668 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ (Bartlett's test: $\chi^2 = 1046.537$, $df = 136$, $p = 0.000$, $KMO = 0.689$) และค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) มีค่าตั้งแต่ 0.438 ถึง 0.824 ซึ่งส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า .50 ทุกค่า แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้

สำหรับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีค่าตั้งแต่ 4.19 ถึง 4.53 โดย

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงซึ่งประเด็น การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับ
สาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (Plan 2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($M=4.53, S.D.=0.52$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้
และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan1) ($M=4.45, S.D.=0.58$) ขณะที่ การบันทึกผล
การเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Ac4) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M=4.19, S.D.=0.67$)
รายละเอียดดังตาราง 24



ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละภาควิชาการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

	Plan1	Plan2	Plan3	Plan4	Plan5	Plan6	In1	In2	In3	In4	Ac1	Ac2	Ac3	Ac4	Eva1	Eva2	Eva3
Plan1	.493																
Plan2	.186**	.628															
Plan3	.138*	.118	.715														
Plan4	.078	.204**	.249**	.695													
Plan5	.112	.038	.114	.196**	.672												
Plan6	.153*	.153*	.092	.307**	.407**	.739											
In1	.073	.067	.013	.049	.102	.159**	.773										
In2	.079	.067	.076	.176**	.151*	.221**	.509**	.824									
In3	.092	.103	.002	.115	.217**	.238**	.473**	.515**	.734								
In4	.193**	.100	.002	.266**	.082	.274**	.393**	.423**	.393**	.801							
Ac1	.100	.074	.121*	.134*	.079	.011	.152*	.060	.109	.062	.557						
Ac2	.531**	.030	.007	.015	.007	.013	.025	.037	.054	.093	.184**	.438					
Ac3	.056	.002	.176**	.109	.045	.038	.117	.124*	.329**	.017	.233**	.257**	.510				
Ac4	.111	.091	.082	.029	.062	.046	.044	.042	.106	.070	.466**	.038	.194**	.573			
Eva1	.130*	.123*	.187**	.119	.116	.197**	.222**	.189**	.139*	.190**	.082	.005	.033	.087	.800		
Eva2	.006	.055	.125*	.103	.099	.167**	.228**	.237**	.178**	.267**	.049	.029	.027	.029	.543**	.736	
Eva3	.061	.154*	.207**	.149*	.134*	.157**	.189**	.198**	.114	.210**	.005	.019	.001	.021	.517**	.586**	.748
M	4.45	4.53	4.44	4.44	4.44	4.41	4.36	4.34	4.40	4.26	4.37	4.40	4.32	4.19	4.34	4.35	4.35
S.D.	.575	.515	.547	.561	.560	.523	.599	.606	.575	.632	.692	.642	.681	.734	.594	.595	.589

Bartlett's test $\chi^2=1046.537$, df=136, p< 0.01, KMO=0.689

หมายเหตุ: **p< .01, ค่าแนวทแยง คือ ค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA)

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต หลังการปรับโมเดลโดยปรับแก้รูปแบบสมมติฐานตามค่าดัชนีความกลมกลืนพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 131.922, $p=0.075$, $df=110$ และเมื่อพิจารณาจากค่าอื่น ๆ ร่วมด้วยพบว่า ค่าสถิติไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.199 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนค่าดัชนี GFI=0.972, AGFI=0.961, CFI=0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.900 สำหรับค่าดัชนี SRMR=0.0354, RMSEA=0.0192 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ตั้งแต่ 0.266 ถึง 0.816 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (Eva2), การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (Eva3) และ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (Eva1) ($\beta=0.816$, 0.815 และ 0.804 ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (Ac2) ($\beta=0.266$) รายละเอียดดังภาพประกอบ 11 และตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต หลังปรับโมเดล

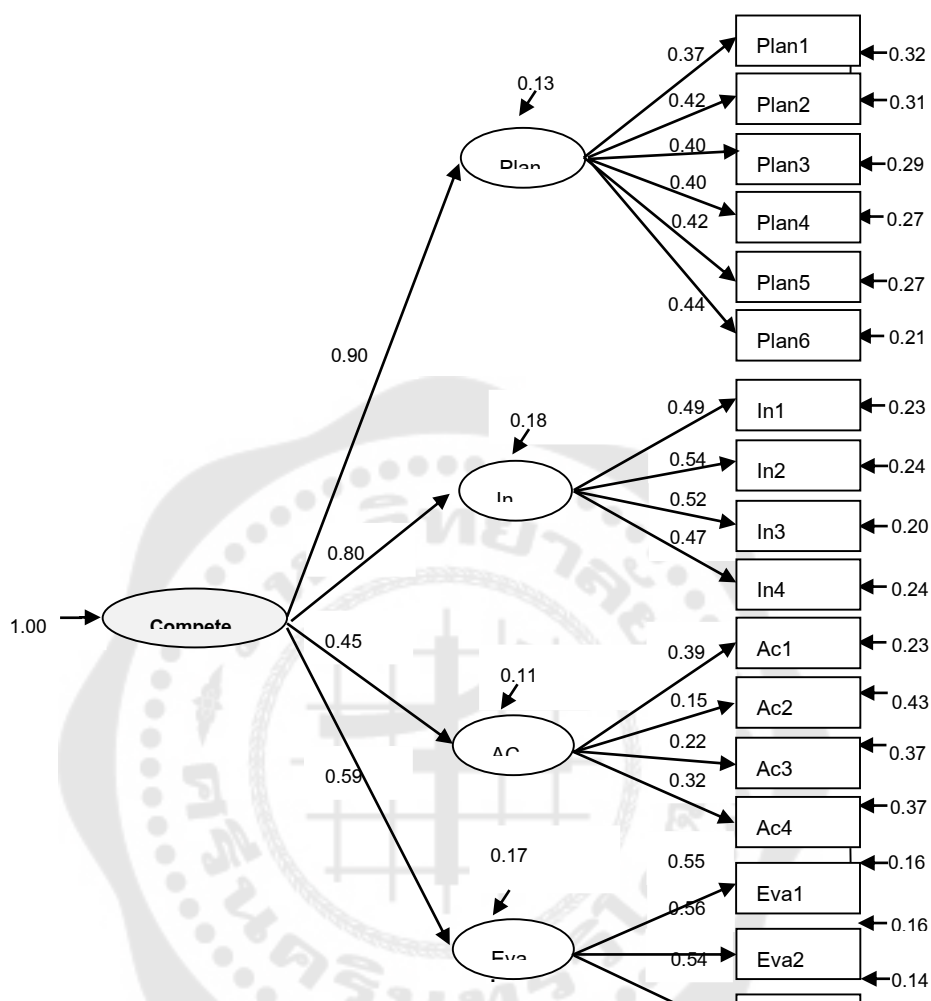
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	$b(SE)$	β	t	R^2	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับแรก						
Plan	Plan1	0.371 (0.034)	0.536	10.781**	0.287	0.213
	Plan2	0.424 (0.037)	0.594	11.527**	0.352	0.236
	Plan3	0.399 (0.035)	0.584	11.369**	0.341	0.238
	Plan4	0.399 (0.034)	0.596	11.661**	0.355	0.259
	Plan5	0.418 (0.031)	0.617	13.378**	0.381	0.220
	Plan6	0.440 (-)	0.680	-	0.462	0.314

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	$b(SE)$	β	t	R^2	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับแรก						
In	In1	0.488 (0.032)	0.709	15.026**	0.502	0.326
	In2	0.540 (-)	0.741	-	0.549	0.355
	In3	0.519 (0.033)	0.753	15.960**	0.568	0.412
	In4	0.470 (0.032)	0.692	14.691**	0.479	0.308
Ac	Ac1	0.390 (-)	0.692	-	0.479	0.888
	Ac2	0.154 (0.036)	0.266	4.334**	0.071	0.119
	Ac3	0.224 (0.039)	0.396	5.711**	0.157	0.285
	Ac4	0.319 (0.051)	0.526	6.241**	0.276	0.468
Eva	Eva1	0.546 (0.029)	0.804	18.967**	0.647	0.469
	Eva2	0.560 (-)	0.816	-	0.665	0.496
Competency	Plan	0.900 (0.067)	0.930	13.532**	0.864	
	In	0.800 (0.059)	0.806	13.504**	0.649	
	Ac	0.455 (0.076)	0.387	5.965**	0.150	
	Eva	0.587 (0.052)	0.592	11.312**	0.350	

หมายเหตุ: ** $p < .01$

- ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters)



ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 131.922, $p=0.075$, $df=110$,

ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) = 1.199 และ RMSEA = 0.0192

ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

จากข้อมูลและผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ เมื่อทำการตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ามีความกลมกลืนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับนำไปใช้ในระยะเวลาที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

1.1 ผู้วิจัยสนทนากลุ่มกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ แล้วสรุปความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มมาสังเคราะห์เป็นกรอบที่จะนำมาใช้ในการสร้างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.1 การเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ในการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์โดยฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาต่างๆ และสถานศึกษาจะมีการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาในประเด็นที่แตกต่างกัน อาทิเช่น ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีการเตรียมทักษะความพร้อมให้แก่ นักศึกษาโดยเฉพาะเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนโครงการ และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ส่วนสถานศึกษาจะปฐมนิเทศนักศึกษาให้แก่ นักศึกษาโดยเน้นที่การแนะนำให้นักศึกษาได้รู้จักผู้บังคับบัญชา ครูประจำการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายพัสดุ นอกจากนี้จะมีการชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ การวางตัว การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ภาระงานหลักและภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากครูพี่เลี้ยง ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจและปฏิบัติตนได้ถูกต้อง สำหรับอาจารย์นิเทศของแต่ละสาขาวิชาจะการเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษาแตกต่างกันไป กล่าวคือ บางสาขาวิชาไม่ได้มีการเตรียมความพร้อม บางสาขาวิชาจะมีการสอดแทรก การเตรียมความพร้อม ในรายวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียน และบางสาขาวิชาจะให้รุ่นพี่ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วมาให้แนะนำในเลือกโรงเรียน การวางตัว และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

ตัวอย่างข้อมูล

“สำหรับการปฐมนิเทศนักศึกษาที่ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฝ่ายฝึกฯ จะมีการปฐมนิเทศโดยมีการเชิญครูดีเด่นและครูที่มีประสบการณ์มาให้คำแนะนำการออกไปสอน”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“สิ่งที่ให้ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมแก่นักศึกษาก็จะอบรมเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนโครงการ และเทคนิคการสอนต่างๆ”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนจะปฐมนิเทศนักศึกษา โดยมีการประชุมร่วมกับผู้บริหาร เช่น รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายพัสดุ เป็นต้น”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“โรงเรียน มีการชี้แจงกรอบภาระงานทั้งหมดของโรงเรียนและอธิบายเรื่องการจัดทำในขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การลงเวลาปฏิบัติงาน และการเข้า-ออกโรงเรียน”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“รองผู้อำนวยการจะให้การต้อนรับและแนะนำข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียนให้นักศึกษารับทราบ มีการกล่าวแนะนำ และให้นักศึกษาประชุมร่วมกับครูประจำการทุกคนเพื่อแนะนำว่า นักศึกษามาจากสาขาวิชาไหน ให้ไปอยู่กับครูพี่เลี้ยงคนไหน”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“ท่านผู้อำนวยการจะกล่าวต้อนรับนักศึกษาที่หน้าเสาธงตอนเช้าแถวตอนเช้า เพื่อแนะนำนักศึกษาให้กับครู และนักเรียนได้รู้จัก โดยจะให้นักศึกษาแนะนำตัวเองว่า มาจากไหน เรียนสาขาวิชาอะไร”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“ผู้อำนวยการจะมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการปฐมนิเทศ โดยมีการให้ข้อมูลเรื่อง ภาระงาน การแต่งกาย และการประพฤติ ประเด็นหลักคือการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้จะ มอบหมายให้ครูที่เลี้ยงพิจารณาว่า นักศึกษาควรจะสอนชั้นไหน ให้คำแนะนำเรื่องการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้อย่างไร และมีการจัดให้เป็นเสมือนครูประจำคนหนึ่งเลย”

(ครูที่เลี้ยง-สพป.)

“ทางสาขาวิชาไม่ได้เตรียมอะไรเป็นกิจจะลักษณะ อาจารย์แต่ละคนก็จะมี การพูดคุยกับนักเรียนที่ตัวเองต้องนิเทศ”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาไทย)

“ สาขาวิชาไม่ได้มีการปฐมนิเทศ แต่ในช่วงขณะเรียนรายวิชาของชั้นปี 4 อาจารย์ ในสาขาวิชาจะให้นักศึกษาสอบสอนในเรื่องรายวิชาของตัวเอง นักศึกษาต้องเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ และทดลองสอน โดยผนวกความรู้จากการเรียนรายวิชาในหมวด วิชาชีพรูมาประยุกต์ใช้ ให้เวลาในการนำเสนอ 15 นาที อาจารย์ก็จะให้ข้อสังเกตหลังนักศึกษา สอนเสร็จถ้าเรียกว่าเป็นการเตรียมความพร้อม ก็คือการสอดแทรกอยู่ในรายวิชาอยู่แล้ว”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาไทย)

“มีกิจกรรมที่สาขาวิชาจัดอยู่แล้วคือ การให้รุ่นพี่ที่จบไปแล้วมาในวันปฐมนิเทศ ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เขาก็มาพบปะรุ่นน้อง และให้คำแนะนำว่าการไปฝึกสอนที่ โรงเรียนเป็นอย่างไร มีกิจกรรมอะไรบ้างที่เราต้องทำ ซึ่งในวันนี้เรียกว่า วันเปิดบ้าน คือสายรหัส จะมาพบกัน มาคุยกันว่าตอนฝึกสอนพบเจออะไรบ้าง”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“ทางสาขาวิชาจะมีโครงการเตรียมนักศึกษาปี 4 ที่จะออกไปฝึกสอนในปี 5 ได้แก่คือ โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสาร โครงการเสริมทักษะทางภาษา โครงการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนานุคลิกภาพเกี่ยวกับการเป็นครู และโครงการพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้ มีการเชิญวิทยากรจากสถานทูตมาให้คำแนะนำเขามาช่วยพัฒนาในด้านการ สอน หรือแม้แต่กระทั่งพัฒนา ตัวอาจารย์เองด้วย”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาอังกฤษ)

1.1.2 กระบวนการติดต่อสื่อสาร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ มีวิธีการ ใดบ้าง

กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา จะมีทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับการ ติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการจะเป็นลักษณะของการออกจดหมายจากคณะครุศาสตร์หรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตถึงสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าร่วมการสัมมนา ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการสัมมนาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนการนัดหมายให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการที่คณะครุศาสตร์หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตจัดขึ้น ส่วนการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ไม่เป็นทางการนั้น จะออกมาในรูปแบบของการเป็นส่วนตัวระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา เช่น การแลกเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ระหว่างกัน การตั้งกลุ่ม Line หรือการสนทนากลุ่ม(Messenger) ในโปรแกรม Facebook เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ของนักศึกษาแต่ละคนได้ติดตาม พูดคุย ให้คำปรึกษากับนักศึกษาอย่างใกล้ชิด และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สำหรับครูที่เลี้ยงก็จะมีวิธีการติดต่อสื่อสารหรือการให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น การกำหนดปฏิทินการส่งภาระงานโดยเฉพาะ แผนการจัดการเรียนรู้ การเข้าไปสังเกตการณ์ระหว่างคาบของนักศึกษาแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา การแลกเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ และการใช้ Social Media เป็นต้น

ตัวอย่างข้อมูล

“ในการประสานงานระหว่างครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ศูนย์ฝึกจะมี facebook กลุ่มของนักศึกษาทั้งรุ่น หรือโทรศัพท์มือถือ สำหรับใช้เพื่อติดต่อประสานงาน

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“มีกลุ่มไลน์ที่เป็นกลุ่มของแต่ละโรงเรียน รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่เชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ทำหน้าที่สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการโพสต์ข้อมูลต่างๆ ที่ทำให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ของฝ่ายฝึกฯ อย่างทั่วถึง”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ถ้านักเรียนมีปัญหาที่จะทักมาทางไลน์ ก็จะบอก จะแนะนำการเขียนแผน อาจารย์นิเทศก์กำหนดให้เขียนแบบหนึ่ง ทางโรงเรียนจะให้เขียนอีกแบบหนึ่ง”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ ในส่วนของครูที่เลี้ยงจะกำหนดให้นักศึกษาต้องส่งแผนการจัดการเรียนรู้ทุกวันศุกร์ ถ้าไม่เข้าใจอะไรก็ถามครูที่เลี้ยงได้”

(ครูที่เลี้ยง-สพป.)

“การเข้าไปอยู่ในห้องเรียนบางครั้งนักเรียนก็จะเกรงใจ ครูที่เลี้ยงก็จะเข้ามาทำเหมือนมาดูว่าในนั้นมัน ว่านักศึกษาสอนเป็นยังไง คอยดูว่าจุดอ่อนอยู่ตรงไหน มีอะไรที่ต้องแก้ไขไหมก็จะให้ feedback กลับแก่นักศึกษาไป”

(ครูที่เลี้ยง-สพป.)

“สาขาวิชาจะถือปฏิบัติว่าให้เข้าไปนิเทศนักศึกษา 2 ครั้งต่อภาคเรียน จะมีการคุยระหว่างครูที่เลี้ยง นักศึกษา และอาจารย์นิเทศก์ ”

(อาจารย์นิเทศก์-คณิตศาสตร์)

“ ส่วนการให้ความช่วยเหลือนักเรียนก็จะเหมือนของสาขาอื่นคือ มีไลน์ มี facebook ในการติดต่อส่วนตัว นอกจากนี้จะมีการนัดให้คำปรึกษาตาม กศน. ของจังหวัด”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“ปัญหาหลักที่พบเจอคือการจัดการเรียนรู้ยังออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ครูที่เลี้ยงจะมี feedback กลับมาตอนไปนิเทศ สาขาวิชาก็จะแจ้ง feedback ให้นักศึกษาทราบผ่านทาง facebook ส่วนตัวด้วย”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาอังกฤษ)

1.1.3 ปัญหาในภาพรวมที่พบในขณะนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประเด็นใดบ้าง และใช้วิธีการใดในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีหลากหลายปัญหา โดยปัญหาที่ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบและส่งผลกระทบต่อการนิเทศนักศึกษาคือ อาจารย์นิเทศก์บางท่านเป็นอาจารย์ที่เพิ่งบรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษามาก่อนหรืออาจารย์นิเทศก์บางท่านไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษา มา ซึ่งฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการจัดฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนิเทศนักศึกษา เช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยา และ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาที่ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบคือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ฝ่ายฝึกกำหนดรูปแบบขึ้นมาไม่สอดคล้องกับรูปแบบที่สถานศึกษาปฏิบัติ ซึ่งฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะต้องทำความเข้าใจกับนักศึกษาและสถานศึกษาก่อนลงมือเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูที่เลี้ยง คือครูประจำการมีจำนวนน้อยกว่านักศึกษาที่ส่งไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่งผลให้สถานศึกษาต้องจัดครูประจำการที่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษาฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครูมาเป็นครูพี่เลี้ยง รวมไปถึง ภาระงานที่ครู พี่เลี้ยงรับผิดชอบทั้งภาระงานสอนและภาระงานที่โรงเรียนมอบหมายมีค่อนข้างมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการนิเทศ ติดตาม และดูแลนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ครูพี่เลี้ยงสะท้อนมาคือ การบันทึกประเด็นที่ได้เข้าไปสังเกต นักศึกษาระหว่างจัดการเรียนรู้ และการจัดทำแผนการพัฒนาักศึกษาอย่างเป็นระบบ สำหรับประเด็นปัญหาที่สาขาวิชาสะท้อนต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพครูของนักศึกษา เช่น การจัดการเรียนรู้ที่นักศึกษามักจะยึดติดกับรูปแบบการสอนของอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยแต่ได้นำไปใช้กับนักเรียนในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาไม่ได้มีการประยุกต์หรือผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ขาดการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ยึดติดกับการใช้แบบทดสอบสำหรับนำไปวัดทุกพฤติกรรม ไม่ว่าจะ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการปฏิบัติของนักเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการวางตัวระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพศชายกับนักเรียนหญิงที่ต้องวางตัวให้เหมาะสม

ตัวอย่างข้อมูล

“คณะจะมีการประชุมอาจารย์ที่บรรจุใหม่ แต่ไม่ได้ทำทุกปีเพราะคิดว่าอาจารย์รุ่นพี่มีเยอะแล้ว ก็จะให้อาจารย์รุ่นพี่เป็นคนสอนโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง แต่ถ้ามีอาจารย์ใหม่มาหลายๆ คน ทางฝ่ายฝึกก็จะจัดอบรมในหัวข้อที่จำเป็น เช่น การนิเทศการสอน เทคนิคการสอน ปัญหาในการนิเทศ”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ บางครั้งปัญหาที่พบบอกมาจากอาจารย์นิเทศก์ บางสาขาวิชาไปคนเดียวบางสาขาวิชาก็ไปเป็นกลุ่ม บางครั้งตารางเวลาว่างไม่ตรงกับนักศึกษา หรืออาจารย์นิเทศก์บางคนขาดความรู้ ในด้านเรื่องการนิเทศ”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ประเด็นการเขียนแผน มีการเขียนแผนในหลายรูปแบบ นักเรียนบางคนเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ถูก”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ครูพี่เลี้ยงมีหน้าที่ช่วยเหลือนักศึกษา ต้องมีความพร้อมในการดูแลนักศึกษาที่จะฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บางโรงเรียนครูไม่เพียงพอในโรงเรียน หรือ ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

นั่น ไม่เพียงพอ หรือวุฒิที่จบมาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ส่งนักศึกษาไปฝึกสอน กลับกลายเป็นว่าไม่มีใครสอนงานนักศึกษา”

(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

“ก็อย่างที่บอกว่าประกอบนักศึกษาทุกคนอยู่แล้ว ถ้าเกิดว่านักศึกษาควบคุมห้องไม่ได้ ก็จะช่วยอยู่หลังห้อง เพราะนักศึกษาเสียงเบามาก ตะเบ็งเสียงแล้วก็ยังไม่ได้ยิน เพราะนักศึกษา ตัวเล็กมาก นักเรียนก็ยังไม่กลัว ถ้ามีปัญหา ก็จะเรียกมาคุย”

(ครูพี่เลี้ยง-สพม.)

“เนื่องจากภาระงานที่เรามีเยอะ บางทีนักศึกษาก็ได้เรียนรู้บ้างไม่ได้บ้าง”

(ครูพี่เลี้ยง-สพม.)

“บ่อยครั้งที่ได้เข้าไปสังเกตการสอนจะให้ข้อมูลย้อนกลับว่า นักศึกษาสอนเป็นอย่างไร ตรงไหนที่นักศึกษายังไม่โอเค ก็ต้องมีการพูดคุยกัน เช่น การคุมชั้นเรียนแรกเริ่มก็จะคุมชั้นเรียน ไม่ค่อยอยู่ สอนเสร็จนั่งตรวจงาน แต่นักเรียนหลังห้องเดินออกไปนอกห้องเรียนแล้วแบบนั้นมันไม่ใช่ อย่างน้อยต้องมีเทคนิควิธีการที่จะทำยังไงให้นักเรียนต้องอยู่ในห้องให้ได้”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“มองในภาพรวม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก็มีตื่นตื่นบ้าง ส่วนการวัดผลและประเมินผล ก็มีปัญหาในการออกข้อสอบที่มักจะใช้คำห้วนๆ เกินไป หัวเรื่องเป็นคำโดดๆ อย่าเขียนให้เข้าใจคนเดียว บางครั้งก็ถามสั้นๆ ปัญหาสำคัญก็คือในเรื่องการสื่อความ”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“ในเรื่องแผนการจัดการเรียนรู้จะเป็น Style Copy ต้องมีการสอดแทรกจิตวิทยาการเรียนรู้เข้าไปบ้าง คือเขียนให้ละเอียดนิดหนึ่ง นักศึกษาบางคนเขียนสั้นมาก ให้เขียนขั้นตอนการสอนให้ละเอียด ส่วนเรื่องการวัดและประเมินผลไม่ได้แค่วัดผลและประเมินผลโดยมีแค่แบบทดสอบ (Test) อย่างเดียว”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“เมื่อได้มีการนิเทศนักศึกษา ส่วนใหญ่ครูพี่เลี้ยงไม่ได้จัดประเด็น หรือจัดทำแผนเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นระบบ บางทีอาจจะจุดสำคัญที่ควรนำมาทำเป็นระบบให้มีรูปแบบที่ชัด และสามารถติดตาม หรือเปรียบเทียบพัฒนาการของนักศึกษาได้”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“ปัญหาหลักที่พบเจอคือ การจัดการเรียนรู้อย่างออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ครูพี่เลี้ยงจะมี feedback กลับมาตอนไปนิเทศ”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาอังกฤษ)

“ก็จะมีปัญหาในตัวนักศึกษาเองหรือปัญหาภายนอก ในด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“ มีปัญหาคือการสอนในรายวิชาพระพุทธศาสนา เป็นวิชาในชีวิตประจำวัน แต่มีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนอิสลามคือ ครูพี่เลี้ยงหรือครูในโรงเรียน ก็จะให้นักศึกษาสอนวิชาพระพุทธ ซึ่งวิชาพระพุทธศาสนาเป็นวิชาที่ยากต้องใช้ทักษะมากกว่าวิชาอื่น ก็ต้องบอกว่าค่อนข้างมีปัญหาเกี่ยวกับวิชานี้กับนักเรียนอิสลาม”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“นักศึกษาที่ไปฝึกสอนฯ ในโรงเรียนมัธยมศึกษามักนำรูปแบบการสอนที่อาจารย์สอนในระดับมหาวิทยาลัยไปใช้เพราะเขาคิดว่า การใช้ powerpoint เป็นสื่อการสอนที่ดี แต่จริงๆ แล้วนักศึกษาควรใช้สื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ที่ขึ้นคิดมาเอง ให้เหมาะสมกับนักเรียนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาอังกฤษ)

“จากการไปสังเกตก็คือ ครูพี่เลี้ยงสอนยังไง นักเรียนก็สอนตามอย่างนั้น บางทีก็อยากเสนอมหาวิทยาลัยให้หาครูพี่เลี้ยงมาพบปะกัน มาคุยกันเรื่องเนื้อหาการสอน และวิธีการสอน”

(อาจารย์นิเทศก์-ดนตรีศึกษา)

“นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์ตัวชี้วัด (KPI) และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ว่า ควรเน้นอย่างไร ต้องการอะไร นี่คือการบวกรวม นี่คือ เจตคติ ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อสอบ นักศึกษาไม่ชินกับการให้คะแนนการปฏิบัติ ด้านจิตพิสัย ความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน นักศึกษาจะได้แต่ใช้ข้อสอบเพียงอย่าง”

(อาจารย์นิเทศก์-วิชาชีพครู)

“เมื่อถึงเวลาที่โรงเรียนเลิกเรียนแล้วนักศึกษาชายอยู่หอมนตรีต่อมีนักเรียนหญิงยังไม่กลับก็อาจจะเกิดผลกระทบเรื่องชู้สาว ก็จะพยายามเล่าเรื่องปัญหาต่างๆ ให้นักศึกษาฟัง และ

อธิบายการเตรียมตัวก่อนออกฝึกสอน ทั้งเรื่อง การแต่งตัว การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยา มนุษย์สัมพันธ์ และการอ่อนน้อมถ่อมตนถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ”

(อาจารย์นิเทศก์-ดนตรีศึกษา)

1.1.4 ปัจจัยหรือเทคนิคหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำระหว่างนักศึกษากับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ในมุมมองของครูพี่เลี้ยงให้ความสำคัญกับความมี ใจดี ความสามารถ และ ประสบการณ์ของครูพี่เลี้ยง รวมไปถึงภาระงานที่ครูพี่เลี้ยงรับผิดชอบ นโยบายที่สถานศึกษา กำหนดให้นักศึกษาหมุนเวียนไปประจำในหน่วยงานต่างๆ และการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังจาก การเข้าไปสังเกต การสอนของนักศึกษา ส่วนในมุมมองของอาจารย์พี่เลี้ยงเห็นว่า การทบทวน ปัญหาจากการออกฝึกประสบการณ์ในปีการศึกษาที่ผ่านมา การให้อาจารย์นิเทศให้ข้อเสนอแนะ แก่นักศึกษาหรือการให้ รุ่นพี่มาให้คำปรึกษาแนะนำก่อนออกฝึกประสบการณ์ การประชุม ระหว่างครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาเพื่อวางแผนร่วมกันในการพัฒนานักศึกษา และการ กำหนดให้นักศึกษาติดตามข่าวสารของสาขาวิชา คณะครุศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ฝึกฝน และประสบความสำเร็จในการออกฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู

ตัวอย่างข้อมูล

“ในส่วนของผมก็จะมองถึง ขีดความสามารถของครูพี่เลี้ยงแต่ละคน บางคนไป อยู่กับครูพี่เลี้ยงที่มีภาระงานมาก นักศึกษาก็จะได้ความรู้ที่หลากหลายจากครูพี่เลี้ยง”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“ ภาระงานของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน บางคน 1 คน 1 งาน บางคนรับผิดชอบ 4-5 งาน ความหลากหลายในงานที่ได้ พยายามเยอะครูพี่เลี้ยงก็ต้องมอบหมายให้นักศึกษาช่วยอยู่แล้ว อันนี้คือโอกาสที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้จากงานที่ครูพี่เลี้ยงรับผิดชอบ “คือพี่ได้งาน น้องได้เรียนรู้”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“ถ้าโรงเรียนมีนโยบายว่า ต้องมีการหมุนเวียนการทำงาน นักศึกษาก็ต้องทำและ ได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“อย่างแรกที่มองคือ ชีตความสามารถของครูพี่เลี้ยง ถ้าน้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเจอกับครูพี่เลี้ยงที่สอนอย่างเดียวงานอื่นไม่ทำ เขาก็จะเรียนรู้งานได้น้อย”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“ถ้ามีครูประจำการท่านอื่นมาขอช่วยก็จะบอกน้องเขาเสมอว่า ให้เต็มใจช่วย เช่น เวลาประเมินโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต ก็ได้น้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูช่วย”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“ทางโรงเรียนจะกำชับให้ครูพี่เลี้ยงต้องประกบนักศึกษาทุกคาบ ห้ามทิ้งคาบระหว่างที่นักศึกษาสอนอยู่”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“ที่โรงเรียนจะให้นักศึกษาไปพัฒนาโดยการรับความรู้โดยตรงจากครูพี่เลี้ยง สมมติครูพี่เลี้ยงมีงานอะไรนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูก็จะได้ช่วยในงานนั้นด้วย”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“ส่วนงานธุรการชั้นเรียนก็ต้องช่วยครูพี่เลี้ยงด้วย หากครูพี่เลี้ยงอยู่ในสังกัดงานฝ่ายไหนนักเรียนก็ต้องช่วยภาระงานนั้นด้วย หลังจากการสอนผ่านไป 1 เดือน โรงเรียนก็เรียกครูพี่เลี้ยงไปคุยว่าพบปัญหาอะไรไหม ของเราจะมีปัญหาเกี่ยวกับสัมมาคารวะ คือนักเรียนก็จะสนใจแค่ครูพี่เลี้ยงของตัวเองครูประจำการคนอื่นไม่สนใจ”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

มีการมอบหมายงานให้นักศึกษาโดยการแบ่งคาบสอนของครูพี่เลี้ยงที่มีให้นักศึกษาและต้องมาดูนักศึกษาขณะสอนด้วยว่า มีอะไรที่ต้องปรับปรุงบ้าง”

(ครูพี่เลี้ยง-สพป.)

“การจัดครูพี่เลี้ยงจะจัดให้ตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษา และการจัดรายวิชาให้นักศึกษาจะจัดตามภาระงานของครูพี่เลี้ยงว่าครูคนนี้สอนวิชาอะไรเป็นหลัก ”

(ครูพี่เลี้ยง-อปท.)

“อาจารย์จะประชุมร่วมกันก่อนประมาณเดือนมีนาคม โดยจะทบทวนปัญหาที่ผ่านมาและแบ่งอาจารย์ในเทศก์แต่ละจังหวัดตามอัตราส่วน รวมทั้ง เรียกนักเรียนชั้นปีที่ 4 มาประชุม เพื่ออธิบายขั้นตอน และเชิญอาจารย์แต่ละคนมาให้ข้อคิด และแนวทางต่างๆ ใน

การฝึกสอนอย่างไรให้สำเร็จ และการคิดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน เราก็จะให้ให้นักเรียนคิดหัวข้อวิจัยก่อนไปที่โรงเรียน พอไปถึงโรงเรียนก็จะได้ไปเก็บข้อมูลเลย”

(อาจารย์นิเทศก์-คณิตศาสตร์)

“สาขาวิชาจะให้รุ่นพี่ที่จบแล้วมาแนะนำนักศึกษาที่กำลังจะออกฝึกสอน การให้คำแนะนำของรุ่นพี่จะมีผลต่อการเลือกโรงเรียนของนักเรียนมาก รุ่นพี่จะบอกว่าไปโรงเรียนนี้โอกาสได้ A สูง ไปโรงเรียนนี้มีโอกาสจบสูง ไปโรงเรียนนี้ไม่ได้อะไรเลย หรือแม้แต่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องเป็นอย่างไร การเขียนโครงการ การทำวิจัย และเทคนิคการสอนแบบต่างๆ สาขาวิชาจะให้รุ่นพี่กับรุ่นน้องคุยกันเอง ถ้าอาจารย์นิเทศก์อยู่ด้วยก็จะเกร็งๆกัน ก็เลยให้นักศึกษาพูดคุยกันเอง เพราะฉะนั้น รุ่นพี่จะมีผลต่อการตัดสินใจต่อนักเรียนมาก”

(อาจารย์นิเทศก์-คณิตศาสตร์)

“ปัจจัยอีกประการหนึ่ง คือการติดตามภาระงานที่มอบหมายให้นักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในการไปนิเทศ ทางฝ่ายฝึกก็ควรจะเรียกไปประชุมกันเดือนละครั้ง เพื่อให้ความรู้ โครงการที่ควรรู้ เพื่อนำไปต่อยอดให้กับนักศึกษา ก็น่าจะประมาณนี้”

(อาจารย์นิเทศก์-ดนตรีศึกษา)

“หลังจากการนิเทศแต่ละครั้งอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงควรพูดคุยประเด็นปัญหา และนำปัญหามาจัดทำแผนพัฒนานักศึกษา เพื่อจะได้ติดตามนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาไทย)

“ครั้งแรกอาจารย์นิเทศก์จะเข้านิเทศนักศึกษาแบบจุใจ แบบไม่ทันตั้งตัว เพราะฉะนั้นนักศึกษาจะต้องเตรียมรับมือตลอดเวลา นักศึกษาต้องติดตามข่าวสารจากสาขาวิชาตลอด เพราะว่าเป็นการย้ายเดือนว่า คุณจะต้องไม่ทิ้งมหาวิทยาลัย ไม่ทิ้งสาขาวิชา เพราะฉะนั้นต้องติดตามตลอดเวลา”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“ในครั้งที่ 2 เจอกันในการสอบสอนคืออาจารย์นิเทศก์จะเข้าสอบสอนพร้อมกับครูพี่เลี้ยง นัดกับครูพี่เลี้ยงดูนักศึกษาสอนไปพร้อมกัน และพูดคุยกันว่านักศึกษามีปัญหาอะไรบ้างไหม ครูพี่เลี้ยงพอใจไหม? อาจารย์นิเทศก์พอใจไหม? ตรงไหนต้องแก้ไข ต้องนั่งคุยกันเลย กรณีที่มีปัญหาก็จะมีปัญหาประเด็นเดิมๆ ทุกปี เช่น มีการจับกลุ่มคุยกัน เรื่องผู้สาว เราก็จะมีโอกาสคุยกับครูพี่เลี้ยง คุยกับผู้อำนวยการและขอเข้านิเทศทุกเดือน”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

“ถ้าครูพี่เลี้ยงทำสื่อ นักศึกษาก็จะทำด้วย”

(อาจารย์นิเทศก์-ภาษาไทย)

1.1.5 ประเด็นอื่นๆ

สำหรับประเด็นอื่นที่เป็นเสนอแนะเพิ่มเติมนั้น ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ประเด็นสภาพที่ควรจะเป็นในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การจัดมอบหมายให้ครูประจำการที่มีอายุราชการหรือมีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมาเป็นครูพี่เลี้ยง และควรให้นักศึกษาได้มีการประเมินตนเองก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อที่จะให้นักศึกษาได้ทราบถึงความสามารถของตนเอง รวมไปถึงครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ก็จะได้นำผลการประเมินมาวางแผนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้ถูกต้องต่อไป ดังรายละเอียดการสนทนากลุ่ม

ตัวอย่างข้อมูล

“โรงเรียนจะจัดให้ครูประจำการเป็นครูพี่เลี้ยงได้ต้องมีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป เพราะบางครั้งนักเรียนๆ ด้วยกัน ใจร้อน ครูประจำการใหม่ๆ เยอะ”

(ครูพี่เลี้ยง-สพม.)

“ก่อนการส่งนักศึกษาไปฝึกสอน ถ้ามีโอกาสคัดกรองนักศึกษาแต่ละคนว่าจะไร เป็นจุดเด่น จุดด้อยก็น่าจะทำให้อาจารย์นิเทศก์ได้นิเทศนักศึกษาถูกจุด”

(อาจารย์นิเทศก์-สังคมศึกษา)

1.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน ซึ่งนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 79.04 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 ครูพี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนของนักศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 มากกว่า 6 ครั้ง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 46.29 และอาจารย์นิเทศก์เข้าสังเกตการสอนของนักศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 – 4 ครั้ง จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 84.93

รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	96	20.96
หญิง	362	79.04
รวม	458	100.00
2. ท่านฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด		
ภาษาไทย	34	7.42
ภาษาต่างประเทศ	30	6.55
คณิตศาสตร์	89	19.43
วิทยาศาสตร์	26	5.68
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	78	17.03
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	64	13.97
สุขศึกษาและพลศึกษา	53	11.57
ศิลปะ	11	2.41
การศึกษานอกโรงเรียน	73	15.94
รวม	458	100.00

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
4. ครูพี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนของนักศึกษา ก็ ครั้งในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560		
2 – 4 ครั้ง	121	26.42
5 – 6 ครั้ง	125	27.29
มากกว่า 6 ครั้ง	212	46.29
รวม	458	100.00
5. อาจารย์นิเทศก์เข้าสังเกตการสอนของ นักศึกษา ก็ครั้งในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560		
น้อยกว่า 2 ครั้ง	25	5.46
2 – 4 ครั้ง	389	84.93
5 – 6 ครั้ง	44	9.61
รวม	458	100.00

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบพบว่ามีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเมื่อนำข้อมูลมาคำนวณค่าดัชนีจัดเรียงลำดับสภาพที่ควรจะเป็นแบบปรับปรุง $PNI_{Modified}$ แล้วพบว่ามีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ 0.35 (สุวิมล ว่องวานิช. 2558) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบค่าสถิติที (t-value) ประกอบการพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้วย

จากการพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.99$, $S.D.=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.05$, $S.D.=0.71$) รองลงมา การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน

($M = 4.02$, $S.D.=0.70$) และ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และ ตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.01$, $S.D.=0.64$)

สำหรับสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.52$, $S.D.=0.63$) รองลงมา การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การ เรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 4.50$, $S.D.=0.63$) และ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 4.47$, $S.D.=0.65$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการทดสอบค่าสถิติที่ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทุกประเด็น

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดย ภาพรวมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน มี ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.13) รองลงมาคือ การกำหนดกิจกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของ ผู้เรียน, การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน และการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการ เรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญ(0.12) และ การกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)ค่าดัชนีลำดับความสำคัญ(0.11)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 27

ตาราง 27 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1.การวิเคราะห์ หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ สาระการ เรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้	4.01 (0.64)	มาก	4.42 (0.64)	มาก	12.88**	0.10	4
2.การกำหนด จุดประสงค์การ เรียนรู้ที่สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของ ผู้เรียน	3.91 (0.70)	มาก	4.41 (0.66)	มาก	13.85**	0.13	1
3. การกำหนด จุดประสงค์การ เรียนรู้ที่ครอบคลุม พฤติกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และ เจตคติ (KPA)	3.99 (0.68)	มาก	4.43 (0.66)	มาก	13.96**	0.11	3

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
4. การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้สาระการเรียนรู้และธรรมชาติของผู้เรียน	4.05 (0.71)	มาก	4.52 (0.63)	มากที่สุด	15.43**	0.12	2
5. การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	4.02 (0.70)	มาก	4.50 (0.63)	มากที่สุด	13.98**	0.12	2

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
6. การกำหนด วิธีการและเครื่องมือ การวัดและ ประเมินผลที่ สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ จุดประสงค์การ เรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ กิจกรรมการ เรียนรู้ และ ธรรมชาติของผู้เรียน	3.98 (0.67)	มาก	4.47 (0.65)	มาก	14.48**	0.12	2
รวม	3.99 (0.56)	มาก	4.45 (0.55)	มาก	17.58**	0.11	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.96, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.01, S.D.=0.69) รองลงมา การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (M = 3.98, S.D.=0.68) และมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (M = 3.94, S.D.=0.69)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.47$, $S.D.=0.66$) รองลงมา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.44$, $S.D.=0.69$) และ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ($M = 4.42$, $S.D.=0.70$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-value) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกประเด็น

สำหรับค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดยภาพรวมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.14) รองลงมาคือ การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้, มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (0.12) และการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน (0.10)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 28

ตาราง 28 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1. การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	3.98 (0.68)	มาก	4.47 (0.66)	มาก	14.13**	0.12	2
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	3.91 (0.72)	มาก	4.44 (0.69)	มาก	15.48**	0.14	1
3. การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสมกับสาระ การเรียนรู้และผู้เรียน	4.01 (0.69)	มาก	4.42 (0.70)	มาก	12.08**	0.10	3
4. มีการติดตาม และประเมินผลการ ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	3.94 (0.69)	มาก	4.41 (0.69)	มาก	13.97**	0.12	2
รวม	3.96 (0.60)	มาก	4.44 (0.62)	มาก	16.23**	0.12	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิมและเร้าความสนใจแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.12$, $S.D.=0.67$) รองลงมา การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 4.11$, $S.D.=0.72$) และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 4.03$, $S.D.=0.72$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $S.D.=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และเร้าความสนใจแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.54$, $S.D.=0.61$) รองลงมา การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 4.53$, $S.D.=0.63$) และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 4.49$, $S.D.=0.63$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการทดสอบค่าสถิติที (t-value) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกประเด็น

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดยภาพรวมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.12) รองลงมาคือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (0.11) และการนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และเร้าความสนใจแก่ผู้เรียน, การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (0.10)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 29

ตาราง 29 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1. การนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และ เร้าความสนใจแก่ผู้เรียน	4.12 (0.67)	มาก	4.54 (0.61)	มากที่สุด	13.44**	0.10	3
2. การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้โดยใช้เทคนิคการ สอนที่หลากหลายและ สอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้เรียน	4.03 (0.72)	มาก	4.49 (0.63)	มาก	13.51**	0.12	1
3. การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ ผู้เรียน และใช้วิธีการ สรุปบทเรียนที่ หลากหลาย สอดคล้อง กับสาระการเรียนรู้ และ ธรรมชาติของผู้เรียน	4.02 (0.68)	มาก	4.48 (0.63)	มาก	14.09**	0.11	2
4. การบันทึกผลการ เรียนรู้หลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.11 (0.72)	มาก	4.53 (0.63)	มากที่สุด	12.78**	0.10	3
รวม	4.07 (0.61)	มาก	4.51 (0.56)	มากที่สุด	15.61**	0.11	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.02, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่

สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.03, S.D.=0.66$) รองลงมา การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ($M = 4.01, S.D.=0.68$) และ ($M = 4.01, S.D.=0.66$)

สำหรับสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.48, S.D.=0.64$) รองลงมา การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 4.47, S.D.=0.63$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการทดสอบค่าสถิติที (t -value) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกประเด็น

ทั้งนี้ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดยภาพรวมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.12) รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (0.11)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 30

ตาราง 30 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการ
เรียนรู้ องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1. การสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลที่ สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	4.03 (0.66)	มาก	4.48 (0.64)	มาก	13.46**	0.11	2
2. การใช้วิธีการและ เครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่สอดคล้อง กับจุดประสงค์การ เรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติ ของผู้เรียน	4.01 (0.68)	มาก	4.47 (0.63)	มาก	14.15**	0.12	1
3. การใช้วิธีการและ เครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ที่ หลากหลายครอบคลุม พฤติกรรมการณ์เรียนรู้ทั้ง ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	4.01 (0.66)	มาก	4.48 (0.64)	มาก	14.76**	0.12	1
รวม	4.02 (0.61)	มาก	4.48 (0.59)	มาก	15.84**	0.11	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับสภาพปัจจุบันต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยงของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, S.D.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีครูพี่เลี้ยงตรงตามสาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.59, S.D.=0.67$) รองลงมา มีการปฐมนิเทศระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา ($M = 4.42, S.D.=0.74$) และการชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนให้นักศึกษาทราบ, ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.38, S.D.=0.69$) และ ($M = 4.38, S.D.=0.72$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.61, S.D.=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพี่เลี้ยงตรงตามสาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.72, S.D.=0.56$) รองลงมา การชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนให้นักศึกษาทราบ, มีการปฐมนิเทศระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา, ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติเรียน ($M = 4.65, S.D.=0.60$) ($M = 4.65, S.D.=0.61$) ($M = 4.65, S.D.=0.57$) และ ($M = 4.65, S.D.=0.60$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-value) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกประเด็น

ทั้งนี้ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดยภาพรวมต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.09) รองลงมาคือ “ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน, ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล (0.08)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1. การชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนให้นักศึกษาทราบ	4.38 (0.69)	มาก	4.65 (0.60)	มากที่สุด	9.66**	0.06	4
2. มีครูพี่เลี้ยงตรงตามสาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา	4.59 (0.67)	มากที่สุด	4.72 (0.56)	มากที่สุด	6.53**	0.03	6
3. มีการประชุมนิเทศระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา	4.42 (0.74)	มาก	4.65 (0.61)	มากที่สุด	8.01**	0.05	5
4. การจัดให้นักศึกษาสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง	4.33 (0.78)	มาก	4.61 (0.62)	มากที่สุด	9.01**	0.06	4
5. ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.38 (0.72)	มาก	4.65 (0.57)	มากที่สุด	9.18**	0.06	4

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
6. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	4.26 (0.73)	มาก	4.62 (0.59)	มากที่สุด	11.67**	0.09	1
7. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการ และเครื่องมือวัดและ ประเมินที่เหมาะสม กับผู้เรียน	4.26 (0.72)	มาก	4.60 (0.62)	มากที่สุด	10.67**	0.08	2
8. ให้ คำ แนะนำ นักศึกษาเกี่ยวกับคุม ุ่ นเรียน	4.34 (0.68)	มาก	4.65 (0.60)	มากที่สุด	11.01**	0.07	3
9. ให้คำแนะนำใน การวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล	4.25 (0.76)	มาก	4.57 (0.64)	มากที่สุด	10.29**	0.08	2
10. ให้คำแนะนำใน การจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับ ธรรมชาติของผู้เรียน	4.29 (0.71)	มาก	4.58 (0.62)	มากที่สุด	9.88**	0.07	3

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
11. เข้าสังเกตขณะ นักศึกษาปฏิบัติการ สอนในชั้นเรียน	4.36 (0.70)	มาก	4.60 (0.65)	มากที่สุด	8.99**	0.06	4
12. ให้ข้อมูล ย้อนกลับหลังจากเข้า สังเกตการสอน นักศึกษา	4.34 (0.68)	มาก	4.59 (0.62)	มากที่สุด	9.08**	0.06	4
13. ให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยว พัฒนาการของ นักศึกษาแก่อาจารย์ นิเทศก์	4.33 (0.68)	มาก	4.60 (0.61)	มากที่สุด	10.44**	0.06	4
14. ให้คำแนะนำใน การบันทึกหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.30 (0.68)	มาก	4.57 (0.64)	มากที่สุด	9.60**	0.06	4
15. การวางแผนหรือ จัดทำปฏิทินการนิเทศ การสอน	4.23 (0.73)	มาก	4.53 (0.65)	มากที่สุด	10.00**	0.07	3
รวม	4.33 (0.57)	มาก	4.61 (0.53)	มากที่สุด	13.21**	0.06	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการพิจารณาสภาพปัจจุบันต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์
ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.32, S.D.=0.62) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.36$, $S.D.=0.70$) รองลงมา ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติชั้นเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากเข้าสังเกตการสอนนักศึกษา ($M = 4.35$, $S.D.=0.71$)

สำหรับสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.62$, $S.D.=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.67$, $S.D.=0.59$) รองลงมา ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติชั้นเรียน ($M = 4.64$, $S.D.=0.59$) และ ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.63$, $S.D.=0.62$)

ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ โดยการทดสอบค่าสถิติที (t -value) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกประเด็น

ทั้งนี้ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า โดยภาพรวมต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด (0.08) รองลงมาคือ ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้, ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้, ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน, ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติชั้นเรียน, ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน, เข้าสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน และการวางแผนหรือจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน (0.07)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของนักศึกษาต่อการได้รับ
คำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
1. ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.36 (0.70)	มาก	4.67 (0.59)	มากที่สุด	10.48**	0.07	2
2. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.34 (0.71)	มาก	4.63 (0.62)	มากที่สุด	9.73**	0.07	2
3. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการ และเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.30 (0.69)	มาก	4.62 (0.60)	มากที่สุด	10.58**	0.07	2
4. ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการคุมชั้นเรียน	4.35 (0.71)	มาก	4.64 (0.59)	มากที่สุด	9.65**	0.07	2

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น		t-value	PNI _{Modified}	ลำดับ
	M (S.D.)	แปลผล	M (S.D.)	แปลผล			
5. ให้คำแนะนำในการ วิเคราะห์นักเรียนเป็น รายบุคคล	4.27 (0.71)	มาก	4.61 (0.60)	มากที่สุด	11.00**	0.08	1
6. ให้คำแนะนำในการ จัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้เรียน	4.29 (0.70)	มาก	4.60 (0.61)	มากที่สุด	10.27**	0.07	2
7. เข้าสังเกตขณะ นักศึกษาปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียน	4.31 (0.74)	มาก	4.60 (0.62)	มากที่สุด	9.74**	0.07	2
8. ให้ข้อมูลย้อนกลับ หลังจากเข้าสังเกตการ สอนนักศึกษา	4.35 (0.71)	มาก	4.62 (0.59)	มากที่สุด	9.07**	0.06	3
9. ให้คำแนะนำในการ บันทึกหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.32 (0.70)	มาก	4.60 (0.64)	มากที่สุด	9.02**	0.06	3
10. การวางแผนหรือ จัดทำปฏิทินการนิเทศ การสอน	4.33 (0.71)	มาก	4.62 (0.60)	มากที่สุด	9.67**	0.07	2
รวม	4.32 (0.62)	มาก	4.62 (0.54)	มากที่สุด	11.78**	0.07	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการได้รับคำแนะนำในประเด็นของ การคุมชั้นเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และต้องการสังเกตการสอนจากครูต้นแบบ รวมทั้ง ต้องการให้จัด ประชุมระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาที่ พบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวอย่างข้อมูล

“ครูพี่เลี้ยงควรให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มากกว่านี้ เพราะนักศึกษามี ประสบการณ์ในการสอนยังน้อย และนักเรียนแต่ละห้องมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน”

“ครูพี่เลี้ยงควรแนะนำเทคนิคการสอนและการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับผู้เรียน”

“ควรให้นักศึกษาหมุนเวียนเข้าสังเกตการจัดการเรียนการสอนของระดับชั้นเรียน อื่นๆ บ้างตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำเทคนิคการสอนที่หลากหลายไปปรับใช้ในอนาคต”

“ควรจัดให้นักศึกษาได้เข้าไปสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงเพื่อจะได้ นำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น”

“ต้องการให้ครูพี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนทุกคาบและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการสอนให้ครั้งต่อไป”

“ควรมีการจัดประชุมระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับอาจารย์ นิเทศก์ เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พร้อมทั้งเพื่อรับฟัง คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำมาพัฒนาตนเองต่อไปได้”

2. การออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้

2.1 การออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

จากผลการศึกษาในข้อ 1 ผู้วิจัยได้ข้อสรุปในประเด็นของการเตรียมความพร้อม ให้แก่นักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการติดต่อสื่อสาร ระหว่างครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษา ปัญหาและกระบวนการในการแก้ไขปัญหา รวมทั้ง ข้อเสนอ คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสอบถามนักศึกษามาประยุกต์กับแนวคิดแบบจำลองการ

ออกแบบการสอนของ Newby and Corner(1997) Renee Sherman and Other(2000) แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษานานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009) และ Queensland Government (2014) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของ อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์(2552) รวมทั้งได้ นำผลการวิจัยของ วัชรา เล่าเรียนดี (2553) กรณ์ย์พล วิวรรณมงคล (2553) กนิษฐา เซาวิวัฒน์กุล(2553) ธัญพร ชื่นกลิ่น(2553) เกரியงไกร คล้ายกล้า(2554) ชรอยวรรณ ประเสริฐผล(2556) อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) และ อุไรวรรณ หาญวงศ์(2557) มาออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 33



ตาราง 33 การวางรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ ผู้จัดนำเสนอ	ข้อมูลจากสารสนเทศในกลุ่ม	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
<p>ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียม ความพร้อม (Preparing Phase = P)</p> <p>ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และ อาจารย์นิเทศก์ มีการจับคู่ระหว่างนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และ อาจารย์นิเทศก์ รวมทั้ง มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อชี้แจง แนวทางในการนิเทศการสอน รูปแบบและ วิธีการ ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ และ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้</p>	<p>1. การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะ ครูศาสตร์ โดยฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู สาขาวิชาต่างๆ และโรงเรียนจะมีการ ปฐมนิเทศให้แก่กับนักศึกษา โดยจะมีการ ชี้แจงแนวปฏิบัติต่างๆ ที่จำเป็นต่อการออก ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวางตัว และ มีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ ทางวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อการออกฝึกฯ เช่น การจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ การเขียนโครงงาน เทคนิคการสอน งานพิเศษ และการปฏิบัติตนในขณะฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นต้น</p>	<p>1. สภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับ คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาต้องการมีพี่เลี้ยงที่ตรงตาม สาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา รองลงมาคือ ต้องการให้มีการชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียน ให้นักศึกษาทราบ, การปฐมนิเทศระหว่างครู พี่เลี้ยงกับนักศึกษา, ให้คำแนะนำในเรื่อง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และให้ คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคู่พี่เลี้ยง</p>	<p>1. เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000)</p> <p>1.1 ขั้นตอนที่ 1 : ระบุเป้าหมายการให้ คำปรึกษา (Identifying Mentoring Goals)</p> <p>1.2 ขั้นตอนที่ 2 : การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Selecting Mentors)</p> <p>1.3 ขั้นตอนที่ 3 : การคัดเลือกผู้อยู่ใน ความดูแล (Selecting Protégés)</p> <p>1.4 ขั้นตอนที่ 4 : การจับคู่ระหว่างพี่ เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล (Matching Mentors and Protégés)</p>

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ ผู้วิจัยนำเสนอ	ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P) (ต่อ)	<p>2. ปัญหาในภาพรวมที่พบในขณะ นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีหลากหลายปัญหาทั้งที่เป็นปัญหาที่เกิดจากอาจารย์ในเทศก์ เกิดจากตัวนักศึกษาเอง และเกิดจากครูที่เลี้ยง เช่น อาจารย์นิเทศก์ไม่ได้จบทางด้านการศึกษาทำให้ขาดประสบการณ์ในการนิเทศการสอน นักศึกษาไม่ชำนาญในการตัดสินใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวนครูที่เลี้ยงมีไม่เพียงพอหรือมีวุฒิที่ไม่ตรงกับสาขาวิชานักศึกษา เป็นต้น</p>		



ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ ผู้วิจัยนำเสนอ	ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
<p>ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)</p> <p>ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ได้มีการวางแผนร่วมกันในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยเริ่มจากการให้นักศึกษาได้ประเมินสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ การเรียนรู้เบื้องต้นของตนเองเบื้องต้น จากนั้นนำผลการศึกษาของตนเองของนักศึกษามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะด้านการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน</p>	<p>3. ก่อนการส่งนักศึกษาไปฝึกสอน ถ้ามีโอกาสคัดกรองนักศึกษาแต่ละคนว่าอะไรเป็นจุดเด่น จุดด้อยก็น่าจะทำให้อาจารย์นิเทศก์ได้มีเทคนิคศึกษาตรงประเด็น</p>		<p>1. เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000)</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 : การสร้างความสัมพันธ์การให้คำปรึกษาระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ที่มีความดูแล (Protégés) (ความถี่และช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ) (Establishing frequency and duration of the mentor/protégé relationship)</p> <p>2. สถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษา นานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009)</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบและการวางแผน</p> <p>3. Queensland Government (2014)</p> <p>ขั้นตอนที่ 4: การพัฒนาแผนให้คำปรึกษาตามความต้องการ (Developing a needs-based Mentoring plan)</p>



ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ผู้วิจัยนำเสนอ	ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
<p>ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R)</p> <p>ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแผนพัฒนารายบุคคล และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาเป็นระยะๆ</p>	<p>1. กระบวนการติดต่อสื่อสาร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำของฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ จะมีการติดตามนักศึกษาเป็นระยะๆ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายในการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับครูที่เลี้ยงหรือนักศึกษา โดยอาศัย Social Media ได้แก่ Facebook หรือ Line รวมทั้งมีการใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ดูแลนักศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่เลี้ยง และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีกรณีศึกษาในสถานศึกษา</p>	<p>ควรมีการจัดประชุมระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พร้อมทั้งเพื่อรับฟังคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถนำมาพัฒนาตนเองต่อไปได้</p>	<p>1. เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000) ขั้นตอนที่ 8 : ระบุกลยุทธ์การให้คำปรึกษา (Identifying Mentoring strategies)</p> <p>2. สถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษา นานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009)</p> <p>2.1 ขั้นตอนที่ 2 การจัดกิจกรรมดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ</p> <p>2.2 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกรดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ผู้วิจัยนำเสนอ	ข้อมูลจากกรณีศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
<p>ขั้นตอนที่ 3 คำแนะนำการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R) (ต่อ)</p>	<p>2. บัณฑิตหรือเทคนิคคิดหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างนักศึกษาที่ปรึกษาที่เลี้ยงและออกจากนิเทศน์ บัณฑิตกับผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดูแลให้คำปรึกษาที่เลี้ยง ความรู้ ความสามารถของครูที่เลี้ยงเป็นหลัก รวมถึง ภาระงานต่างๆ ที่ครูที่เลี้ยงรับผิดชอบ หากครูที่เลี้ยงมีภาระงานมาก หรือภาระงานที่หลากหลายจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนได้มากกว่าไปด้วย</p>	<p>คำตัดสินเกี่ยวกับความสำเร็จของสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า พบว่า ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่นักเรียนเป็นรายบุคคล สูงสุด รองลงมาคือ ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้, ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้, ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน, ให้คำแนะนำนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณครูที่เลี้ยง, ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน, เข้าสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติการสอนชั้นเรียน และการวางแผนหรือจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน</p>	<p>3. Queensland Government (2014) ขั้นตอนที่ 5: การดำเนินการตามแผนให้คำปรึกษา (Implementing the Mentoring plan)</p>

รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ ผู้วิจัยนำเสนอ	ข้อมูลจากเอกสารสหนามกลุ่ม	สภาพที่ควรจะเป็น	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
<p>ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ (Evaluation Phase = E)</p> <p>ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เลี้ยงและอาจารย์ในภาคใต้ตรวจสอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษากิจการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>			<p>1. เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000)</p> <p>ขั้นตอนที่ 9 : การประเมินและการประเมินผลการให้คำปรึกษา (Assessing and evaluating Mentoring)</p> <p>2. สถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษา นานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009)</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดการดำเนินการดังตาราง</p> <p>3. Queensland Government (2014)</p> <p>ขั้นตอนที่ 6 : ประเมินผลการให้ปรึกษาแนะนำ (Evaluating the Mentoring plan)</p> <p>การประเมิน 2 รอบ โดยมีช่วงห่างระหว่างการประเมินรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ประมาณ 2 เดือน</p>

2.2 นำร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์พบว่า ในภาพรวมผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67, S.D.=0.56$) โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าขั้นตอนการเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P) มีความถูกต้อง ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์มากที่สุด ($M = 4.80, S.D.=0.41$) รองลงมาคือ ประเด็นรูปแบบมีประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.78, S.D.=0.48$) และรูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ($M = 4.77, S.D.=0.56$) รายละเอียดปรากฏตามตาราง 34

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		ความหมาย
	M	SD.	
1. รูปแบบมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในขั้นตอน			
1.1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)	4.80	0.41	มากที่สุด
1.2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)	4.35	0.67	มาก
1.3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R)	4.70	0.70	มากที่สุด
1.4 ประเมินผลสมรรถนะ(Evaluation Phase = E)	4.60	0.52	มากที่สุด
2. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง	4.77	0.56	มากที่สุด
3. รูปแบบมีประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.78	0.48	มากที่สุด
รวม	4.67	0.56	มากที่สุด

3. รวบรวมข้อสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา
แนะนำ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อสรุปรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
(Mentoring) แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สรุปรายละเอียดได้ตามขั้นตอนดำเนินการได้
ตามตาราง 35



ตาราง 35 สรุปขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกิจกรรม

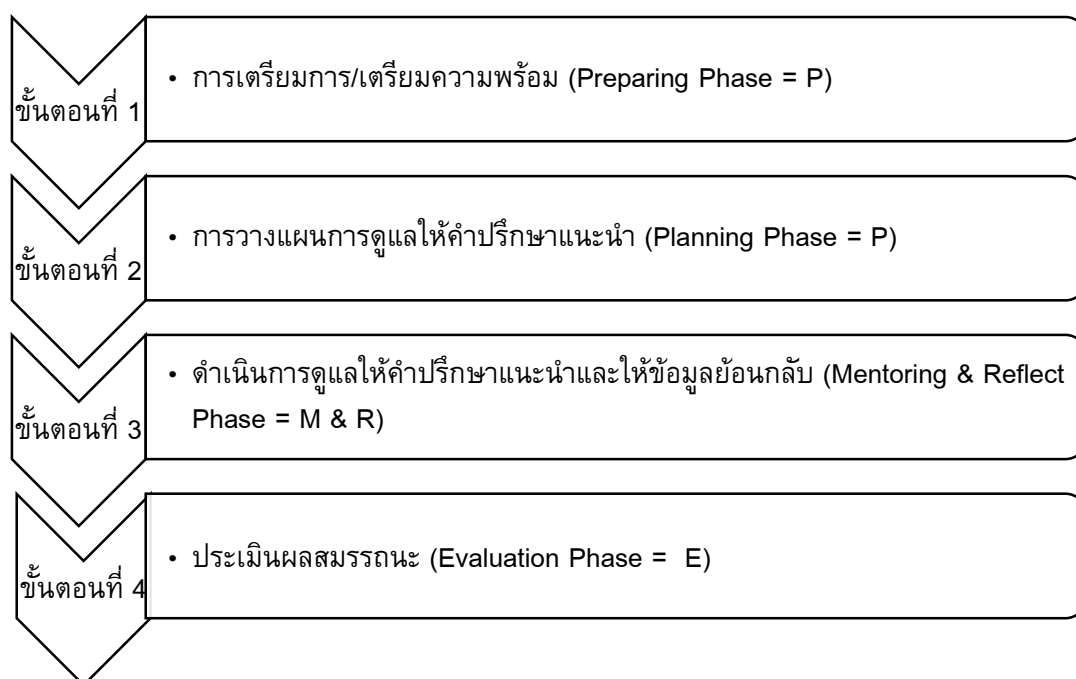
ขั้นตอน	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	กิจกรรม
<p>ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ครูพี่เลี้ยง 3. อาจารย์นิเทศก์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมชี้แจงแนวทางในการนิเทศการสอน รูปแบบและวิธีการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ 2. ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
<p>ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ครูพี่เลี้ยง 3. อาจารย์นิเทศก์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในเบื้องต้นของตนเอง ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ 2. นำผลการประเมินตนเองของนักศึกษา มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน

ตาราง 35 (ต่อ)

ขั้นตอน	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	กิจกรรม
<p>3.3 ขั้นตอนที่ 3 คำแนะนำการดูแลให้คำปรึกษา และนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R)</p>	<p>1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ครูพี่เลี้ยง 3. อาจารย์นิเทศก์</p>	<p>1. ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแผนพัฒนารายบุคคล 2. ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ บันทึกผลการติดตาม ดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่นักศึกษาเป็นระยะๆ</p>
<p>3.4 ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสัมฤทธิ์ (Evaluation Phase = E)</p>	<p>1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ครูพี่เลี้ยง 3. อาจารย์นิเทศก์</p>	<p>นักศึกษานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ประเมินผลสัมฤทธิ์ตามการเตรียมตัว</p>



จากตารางขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สามารถสรุปเป็นภาพและรายละเอียดได้ดังนี้



ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการดูแลให้คำปรึกษานักศึกษา

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)

3.1.1 ผู้วิจัยประชุมชี้แจงแนวทางในการนิเทศการสอน รูปแบบและวิธีการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

3.1.2 ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)

3.2.1 นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในเบื้องต้นของตนเอง ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้

3.2.2 ผู้วิจัยนำผลการประเมินตนเองของนักศึกษา มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการประเมิน ซึ่งจะเป็นช่องว่างความสามารถ(Competency Gap Assessment) มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1) กรณีพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเท่ากับระดับความสามารถตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่คาดหวัง (Meet Target)

2) กรณีพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีน้อยกว่าระดับความสามารถตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นจุดอ่อน (Weakness)

3.2.3 ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน โดยประยุกต์กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) มาใช้ดังนี้

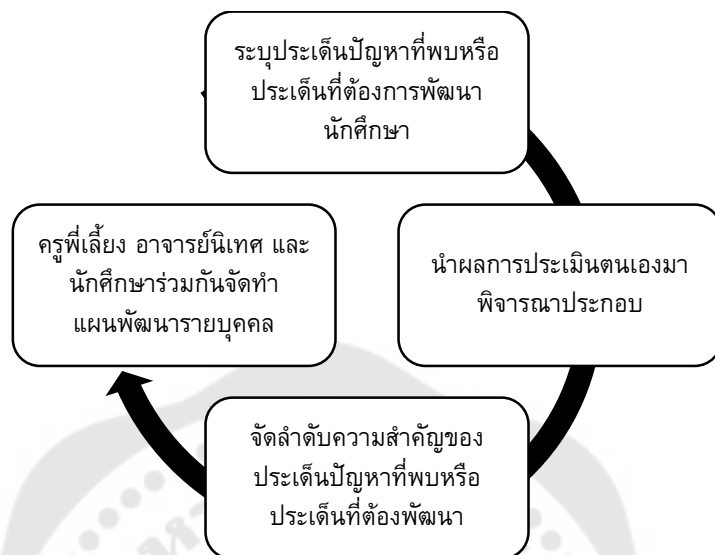
1) ระบุประเด็นปัญหาที่พบหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา

2) นำผลการประเมินตนเองของนักศึกษา มาพิจารณาประกอบกับประเด็นในข้อ 1)

3) จัดลำดับความสำคัญประเด็นที่ต้องพัฒนานักศึกษา

4) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

รายละเอียดปรากฏตามภาพขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ดังนี้



ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ดัดแปลงจาก

วงจรกิจกรรมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ :

ที่มา: Luis Martinez อ้างอิงใน Hord, Roussin & Sommer, 2010

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R)

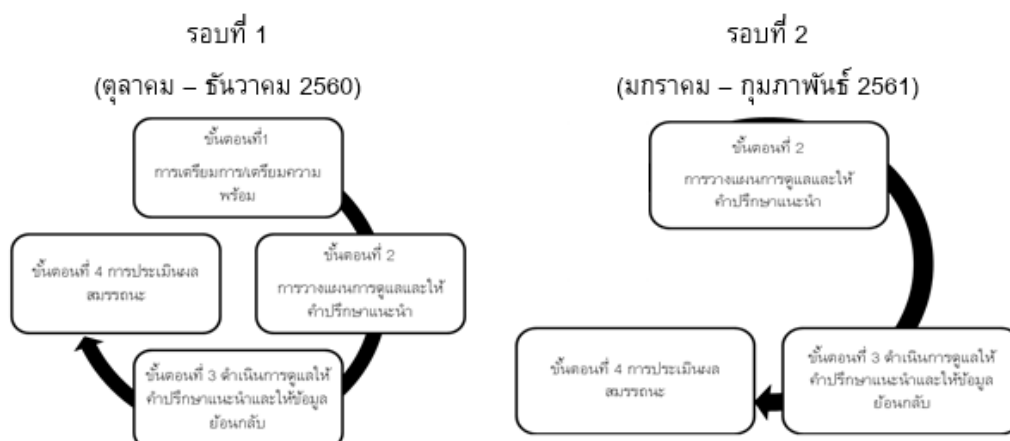
3.3.1 ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแผนพัฒนารายบุคคล

3.3.2 ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ บันทึกผลการติดตาม ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาเป็นระยะๆ

3.4 ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ (Evaluation Phase = E)

3.4.1 ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา รอบที่ 1 ช่วงเดือนธันวาคม 2560

3.4.2 ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษานำผลการประเมินในข้อ 3.4.1 มาประชุมร่วมกัน โดยดำเนินการตามในขั้นตอนที่ 2 - 4 ตามลำดับ ดังแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

3.4.3 ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

รอบที่ 2

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้เป็นการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในสถานศึกษาที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมาวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

สำหรับการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาในภาพรวม พบว่าการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 องค์กรประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.04$, $S.D. = 0.26$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 2.01$, $S.D. = 0.32$) และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 1.91$, $S.D. = 0.29$)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทผู้ประเมิน พบว่า นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเองภาพรวม ครั้งที่ 1 องค์กรประกอบด้านการจัดทำแผนการ

จัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.32$, $S.D. = 0.26$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 2.25$, $S.D. = 0.34$) และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 2.13$, $S.D. = 0.42$)

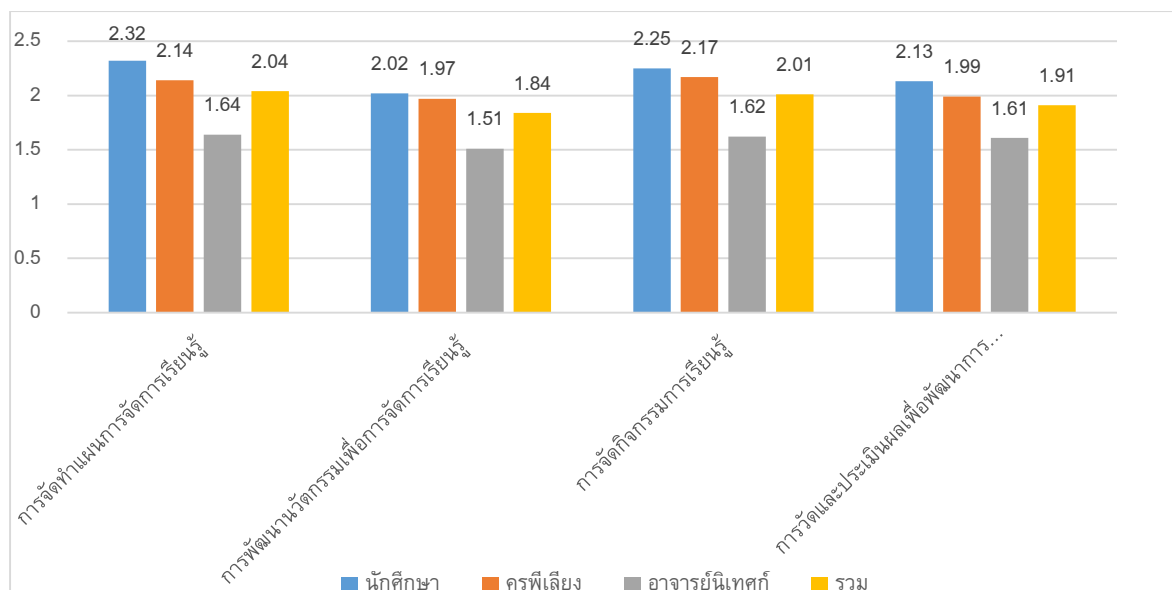
ในส่วนของผู้ที่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาภาพรวม ครั้งที่ 1 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.17$, $S.D. = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.14$, $S.D. = 0.49$) และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 1.99$, $S.D. = 0.52$)

ส่วนอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาภาพรวม ครั้งที่ 1 องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 1.64$, $S.D. = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 1.62$, $S.D. = 0.52$) และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 1.61$, $S.D. = 0.52$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 36

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

องค์ประกอบ	นักศึกษา (O_{S1}) (n = 72)		ครูที่เลี้ยง (O_{T1}) (n=72)		อาจารย์นิเทศก์ (O_{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	2.32	0.26	2.14	0.49	1.64	0.47	2.04	0.26
การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	2.02	0.33	1.97	0.43	1.51	0.50	1.84	0.29
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.25	0.34	2.17	0.49	1.62	0.52	2.01	0.32
การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	2.13	0.42	1.99	0.52	1.61	0.52	1.91	0.29



ภาพประกอบ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ครั้งที่ 1 จำแนกตามผู้ประเมิน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาองค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.05$, $S.D. = 0.40$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.03$, $S.D. = 0.52$) และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ(KPA) ($M = 2.02$, $S.D. = 0.30$) และ ($M = 2.02$, $S.D. = 0.32$)

ในส่วนของนักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.53$, $S.D. = 0.53$) รองลงมาคือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ

ธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.36$, $S.D. = 0.48$) และการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.35$, $S.D. = 0.47$)

สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการ
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุม
พฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ(KPA), การกำหนดกิจกรรมการ
เรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน
มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($M = 2.08$, $S.D. = 0.62$) และ ($M = 2.08$, $S.D. = 0.67$) รองลงมาคือ การ
กำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การ
เรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.07$, $S.D. = 0.74$)

ส่วนผลที่อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 1.70$, $S.D. = 0.55$) รองลงมาคือ
การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ
กระบวนการ และเจตคติ (KPA) ($M = 1.69$, $S.D. = 0.55$) และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่
สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การ
กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และ
ธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 1.68$, $S.D. = 0.47$) และ ($M = 1.68$, $S.D. = 0.58$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 37

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O_{S1}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O_{T1}) (n=72)		อาจารย์นิเทศก์ (O_{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการ เรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	2.35	0.47	2.05	0.55	1.70	0.55	2.03	0.52

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S1}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T1}) (n=72)		อาจารย์นิเทศก์ (O _{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	2.36	0.48	2.03	0.58	1.68	0.47	2.02	0.30
3. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)	2.29	0.49	2.08	0.62	1.69	0.55	2.02	0.35
4. การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.21	0.63	2.08	0.67	1.68	0.58	1.99	0.43
5. การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.21	0.47	2.00	0.63	1.63	0.59	1.94	0.38
6. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.53	0.53	2.07	0.74	1.57	0.55	2.05	0.40

ในการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 1.92, S.D.=0.37$) รองลงมาคือ การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 1.86, S.D.=0.52$) และการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 1.84, S.D.=0.35$)

เมื่อพิจารณาผลที่นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.20, S.D.=0.50$) รองลงมาคือ การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.07, S.D.=0.56$) และการออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.01, S.D.=2.03$)

สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.03, S.D.=0.52$) รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.02, S.D.=0.49$) และการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ($M = 2.00, S.D.=0.61$)

ผลจากที่อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 1.54, S.D.=0.56$) รองลงมาคือ การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 1.53, S.D.=0.52$) และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 1.51, S.D.=0.57$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 38

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์กรประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S1}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T1}) (n=72)		อาจารย์นิเทศก์ (O _{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.01	0.51	2.03	0.52	1.53	0.52	1.86	0.52
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1.90	0.45	2.02	0.49	1.51	0.57	1.81	0.35
3. การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน	2.20	0.50	2.00	0.61	1.54	0.56	1.92	0.37
4. การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.07	0.56	1.94	0.55	1.50	0.53	1.84	0.35

ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 2.12, S.D.=0.41) รองลงมาคือ การนำเข้าสู่บทเรียน (M = 2.05, S.D.=0.44) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (M = 1.94, S.D.=0.38) และ (M = 1.94, S.D.=0.36)

เมื่อพิจารณาผลของนักศึกษาที่ได้ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 2.40, S.D.=0.52) รองลงมาคือ การนำเข้าสู่บทเรียน (M = 2.35, S.D.=0.59) และการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.19, S.D.=0.55)

สำหรับครูที่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.29, S.D.=0.66) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.18, S.D.=0.54) และการนำเข้าสู่บทเรียน (M = 2.17, S.D.=0.67)

ในส่วนของอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้าน การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 1.67, S.D.=0.58) รองลงมาคือ การนำเข้าสู่บทเรียน (M = 1.63, S.D.=0.62) และการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (M = 1.61, S.D.=0.55)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 39

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S1}) (n = 72)		ครูที่เลี้ยง (O _{T1}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การนำเข้าสู่บทเรียน	2.35	0.59	2.17	0.67	1.63	0.62	2.05	0.44
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	2.04	0.59	2.18	0.54	1.58	0.55	1.94	0.38

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S1}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T1}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.19	0.55	2.04	0.62	1.61	0.55	1.94	0.36
4. การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.40	0.52	2.29	0.66	1.67	0.58	2.12	0.41

ในส่วนของผลรวมประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน และการใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 1.94, S.D.=0.35) และ (M = 1.94, S.D.=0.54) รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน (M = 1.89, S.D.=0.33)

เมื่อพิจารณาผลที่นักศึกษาได้ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M =2.14, S.D.=0.48) รองลงมาคือ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.13, S.D.=0.53) และ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่

หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ($M = 2.11$, $S.D.=0.49$)

สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.03$, $S.D.=0.58$) รองลงมาคือ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ($M = 2.02$, $S.D.=0.59$) และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 1.96$, $S.D.=0.62$)

ทั้งนี้ อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 1.71$, $S.D.=0.55$) รองลงมาคือ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 1.65$, $S.D.=0.59$) และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 1.57$, $S.D.=0.52$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 40

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S1}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T1}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L1}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน	2.14	0.48	1.96	0.62	1.57	0.52	1.89	0.33
2. การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน	2.13	0.53	2.03	0.58	1.65	0.59	1.94	0.35
3. การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรม การเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	2.11	0.49	2.02	0.59	1.71	0.55	1.94	0.54

ผลการประเมินในภาพรวมของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (M =2.59, S.D.=0.28) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (M=2.58, S.D.=0.34) และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (M =2.56, S.D.=0.33)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินตนเองของนักศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ครั้งที่ 2 องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.51, S.D. = 0.29$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 2.43, S.D. = 0.35$) และ ($M = 2.43, S.D. = 0.46$)

สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาภาพรวม ครั้งที่ 2 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.68, S.D. = 0.61$) รองลงมาคือ ด้าน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.67, S.D. = 0.54$) และ ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 2.64, S.D. = 0.61$)

ผลจากการประเมินของอาจารย์นิเทศก์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาภาพรวม ครั้งที่ 2 องค์ประกอบ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 2.62, S.D. = 0.48$) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($M = 2.60, S.D. = 0.49$) และด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.58, S.D. = 0.48$)

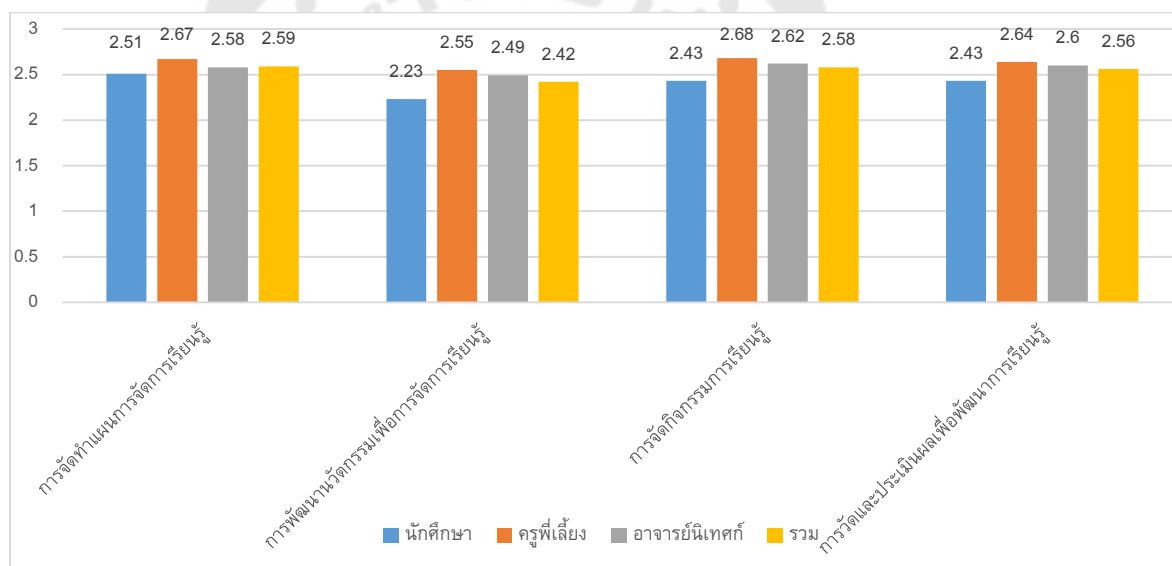
รายละเอียดปรากฏตามตาราง 41

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ภาพรวม ครั้งที่ 2 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

องค์ประกอบ	นักศึกษา (O_{S2}) ($n = 72$)		ครูพี่เลี้ยง (O_{T2}) ($n=72$)		อาจารย์ นิเทศก์(O_{L2}) ($n=5$)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	2.51	0.29	2.67	0.54	2.58	0.48	2.59	0.28
การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	2.23	0.38	2.55	0.62	2.49	0.52	2.42	0.34

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.43	0.35	2.68	0.61	2.62	0.48	2.58	0.34
การวัดและประเมินผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	2.43	0.46	2.64	0.61	2.60	0.49	2.56	0.33



ภาพประกอบ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ภาพรวม ครั้งที่ 2 จำแนกตามผู้ประเมิน

ผลรวมการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M =2.64, S.D.=0.34) รองลงมาคือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (M =2.63, S.D.=0.32) และการ

กำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.62, S.D. = 0.38$)

เมื่อพิจารณาจากการที่นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ ($M = 2.67, S.D. = 0.53$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.58, S.D. = 0.50$) และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมกรเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ(KPA) ($M = 2.49, S.D. = 0.56$)

สำหรับครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ ($M = 2.76, S.D. = 0.59$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.69, S.D. = 0.70$) และการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.64, S.D. = 0.63$)

ส่วนอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน, การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ ($M = 2.67, S.D. = 0.55$) และ ($M = 2.67, S.D. = 0.53$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.63, S.D. = 0.51$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 42

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	2.58	0.50	2.69	0.70	2.63	0.51	2.64	0.34
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ ธรรมชาติของผู้เรียน	2.46	0.56	2.76	0.59	2.67	0.50	2.63	0.32
3. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้ง ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และ เจตคติ(KPA)	2.49	0.56	2.60	0.66	2.57	0.55	2.55	0.35

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{s2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
4. การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.44	0.55	2.61	0.62	2.54	0.52	2.53	0.56
5. การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.31	0.49	2.54	0.69	2.31	0.49	2.46	0.36
6. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.67	0.53	2.64	0.63	2.67	0.53	2.62	0.38

ผลรวมการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 2.50, S.D.=0.40) รองลงมาคือ การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (M = 2.46, S.D.=0.53) และ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้, การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (M = 2.40, S.D.=0.40)

สำหรับนักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.38, S.D. = 0.59$) รองลงมาคือ การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.30, S.D. = 0.59$) และการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.22, S.D. = 0.54$)

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลของครูพี่เลี้ยงที่ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.61, S.D. = 0.76$) รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.56, S.D. = 0.69$) และการออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.55, S.D. = 0.51$)

อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อ การจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.52, S.D. = 0.50$) รองลงมาคือ การเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ($M = 2.51, S.D. = 0.58$) และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 2.49, S.D. = 0.57$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 43

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 2 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์นิเทศก์ (O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.30	0.59	2.55	0.51	2.52	0.50	2.46	0.53
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.17	0.61	2.56	0.69	2.49	0.57	2.40	0.40
3. การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน	2.38	0.59	2.61	0.76	2.51	0.58	2.50	0.40
4. การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.22	0.54	2.50	0.69	2.47	0.56	2.40	0.40

ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาในภาพรวม องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.65, S.D.=0.43) รองลงมาคือ การนำเข้าสู่บทเรียน (M = 2.60, S.D.=0.38) และการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.56, S.D.=0.38)

เมื่อพิจารณาผลที่นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.38, S.D.=0.59) รองลงมาคือ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้ (M = 2.22, S.D.=0.54) และการนำเข้าสู่บทเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.17, S.D.=0.50) และ (M = 2.17, S.D.=0.61)

ครูที่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.74, S.D.=0.75) รองลงมาคือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.68, S.D.=0.67) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.67, S.D.=0.61)

สำหรับอาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการพัฒนาวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน และการบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.63, S.D.=0.52) และ (M = 2.63, S.D.=0.51)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 44

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งที่ 2 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูที่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การนำเข้าสู่บทเรียน	2.17	0.50	2.64	0.66	2.61	0.52	2.60	0.38

ตาราง 44 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	2.17	0.61	2.67	0.61	2.63	0.52	2.51	0.37
3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน	2.38	0.59	2.68	0.67	2.63	0.52	2.56	0.38
4. การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.22	0.54	2.74	0.75	2.63	0.51	2.65	0.43

ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาในภาพรวมองค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน และการใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรม การเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 2.57, S.D.=0.36) และ (M = 2.57, S.D.=0.37) รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน (M = 2.54, S.D.=0.54)

สำหรับนักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M =2.45, S.D.=0.49) รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือวัด

และประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.44, S.D.=0.53$) และการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.42, S.D.=0.55$)

ครูที่เลี้ยงประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.68, S.D.=0.65$) รองลงมาคือ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ($M = 2.63, S.D.=0.64$) และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระ การเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.60, S.D.=0.66$)

อาจารย์นิเทศก์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.64, S.D.=0.44$) รองลงมาคือ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.61, S.D.=0.52$) และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน ($M = 2.58, S.D.=0.52$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 45

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ครั้งที่ 2 โดยจำแนกตามผู้ประเมิน

ตัวบ่งชี้	นักศึกษา (O _{S2}) (n = 72)		ครูพี่เลี้ยง (O _{T2}) (n=72)		อาจารย์ นิเทศก์(O _{L2}) (n=5)		รวม	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน	2.44	0.53	2.60	0.66	2.58	0.52	2.54	0.37
2. การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติของผู้เรียน	2.42	0.55	2.68	0.65	2.61	0.52	2.57	0.36
3. การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรม การเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	2.45	0.49	2.63	0.64	2.64	0.44	2.57	0.52

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำแนกตามกลุ่มผู้ประเมิน และช่วงเวลาการประเมิน สำหรับการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาประเมินตนเองก่อนในเบื้องต้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ได้นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา นักศึกษา จากนั้นจะมีการให้คำปรึกษาแนะนำกับการเก็บรวบรวมข้อมูลสลับกันไปในระหว่าง

เดือน พฤศจิกายน 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 รวมระยะเวลาในการทดลอง 4 เดือน ซึ่งผู้วิจัย นำคะแนนของตัวแปรสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures MANOVA)

ในการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์พบว่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมระหว่างผู้ให้คะแนนและช่วงเวลาในการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Box's M = 2.18.826, F=2.878, df1=72, df2=126,412.17, p=.000) เมื่อพิจารณาความแปรปรวนการประเมินของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม จำแนกตามช่วงเวลา จากการทดสอบ Levene's Test พบว่า ส่วนใหญ่คะแนนความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นคะแนนประเมินหลังการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (F=2.645, p=.073) ที่คะแนนความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นการวัดซ้ำ 2 ครั้ง ทำให้ไม่สามารถพิจารณาจากค่า Mauchly's Test ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาจากค่า Sphericity แทน

ในการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้จากอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม ผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินพบว่า ส่งผลให้คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace=.497, F=17.442, df=8, p=.000) โดยค่าอิทธิพลของความแตกต่างอยู่ในระดับปานกลาง (Effect Size : η^2 =.248) และผลการศึกษาที่มีจำนวนตัวอย่างและขนาดอิทธิพลของความแตกต่างเพียงพอต่อการส่งผลให้มีนัยสำคัญทางสถิติจริง (Observed Power=1.000) แสดงว่าอิทธิพลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนั้นไม่คงที่ กล่าวคือ คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่กลุ่มผู้ประเมินและช่วงเวลาในการประเมินแตกต่างกันเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาที่วัด

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 46

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ประเมินและช่วงเวลาในการประเมิน

	Multivariate Tests	Value	F	Hypothesis df	Error df	p	η^2
ระหว่างกลุ่ม							
กลุ่ม (Group)	Pilai's Trace	.212	6.266	8	422.000	.000	.106
	Wilks' Lambda	.798	6.264	8	420.000	.000	.107
	Hotelling's Trace	.240	6.262	8	418.000	.000	.107
	Roy's Largest Root	.154	8.128	4	211.000	.000	.134
ภายในกลุ่ม							
ช่วงเวลา (Time)	Pilai's Trace	.759	165.043	4	210.000	.000	.759
	Wilks' Lambda	.241	165.043	4	210.000	.000	.759
	Hotelling's Trace	3.144	165.043	4	210.000	.000	.759
	Roy's Largest Root	3.144	165.043	4	210.000	.000	.759
ปฏิสัมพันธ์							
กลุ่ม*ช่วงเวลา (Group*Time)	Pilai's Trace	.497	17.442	8	422.000	.000	.248
	Wilks' Lambda	.510	21.013	8	420.000	.000	.286
	Hotelling's Trace	.947	24.740	8	418.000	.000	.321
	Roy's Largest Root	.932	49.176	8	211.000	.000	.482

สำหรับอิทธิพลปฏิสัมพันธ์เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกันพบว่า กลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกกลุ่มผู้ประเมิน กล่าวคือ กลุ่มนักศึกษาค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.116, F=6.903 ,p=.000 กลุ่มครูพี่เลี้ยง ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.504, F=53.286 ,p=.000 และ กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.746, F=154.571 ,p=.000 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 47

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกัน

ผู้ประเมิน	การทดสอบ	Value	F	Hypothesis	Error df	p
นักศึกษา	Pillai's Trace	.116	6.903	4.000	210.000	.000
	Wilks' Lambda	.884	6.903	4.000	210.000	.000
	Hotelling's Trace	.131	6.903	4.000	210.000	.000
	Roy's Largest Root	.131	6.903	4.000	210.000	.000
ครูพี่เลี้ยง	Pillai's Trace	.504	53.286	4.000	210.000	.000
	Wilks' Lambda	.496	53.286	4.000	210.000	.000
	Hotelling's Trace	1.015	53.286	4.000	210.000	.000
	Roy's Largest Root	1.015	53.286	4.000	210.000	.000
อาจารย์ นิเทศก์	Pillai's Trace	.746	154.571	4.000	210.000	.000
	Wilks' Lambda	.254	154.571	4.000	210.000	.000
	Hotelling's Trace	2.944	154.571	4.000	210.000	.000
	Roy's Largest Root	2.944	154.571	4.000	210.000	.000

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ จึงไม่สามารถทำการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลหลัก (Main Effect) ในกลุ่มผู้ประเมินและช่วงเวลาได้ ดังนั้น จำเป็นต้องทำการทดสอบอิทธิพลหลักที่ละกลุ่มย่อย (Simple Main Effect Analysis) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะ

ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกัน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสูงขึ้นจากการประเมินครั้งที่ 1 ในทุกกลุ่มผู้ประเมิน แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของทุกกลุ่มผู้ประเมินมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อช่วงเวลาในการประเมินแตกต่างกัน รายละเอียดปรากฏตามตาราง 48

ตาราง 48 การวิเคราะห์หือทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกัน

องค์ประกอบ	ผู้ประเมิน	ช่วงเวลา	M	ช่วงเวลา	
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
การจัดทำ แผนการ จัดการเรียนรู้	นักศึกษา	1	2.329	-	.197**
		2	2.525	-	-
จัดการเรียนรู้	ครูพี่เลี้ยง	1	2.065	-	.588**
		2	2.653	-	-
	อาจารย์นิเทศก์	1	1.637	-	.955**
		2	2.592	-	-
การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อ	นักศึกษา	1	2.028	-	.205**
		2	2.233	-	-
การจัดการ เรียนรู้	ครูพี่เลี้ยง	1	1.965	-	.583**
		2	2.549	-	-
	อาจารย์นิเทศก์	1	1.510	-	.979**
		2	2.490	-	-

ตาราง 48 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ประเมิน	ช่วงเวลา	M	ช่วงเวลา	
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	นักศึกษา	1	2.247	-	.184**
		2	2.431	-	-
เรียนรู้	ครูพี่เลี้ยง	1	2.170	-	.510**
		2	2.681	-	-
	อาจารย์นิเทศก์	1	1.622	-	1.003**
		2	2.625	-	-
การวัดและ ประเมินผล	นักศึกษา	1	2.259	-	.236**
		2	2.495	-	-
เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้	ครูพี่เลี้ยง	1	2.093	-	.579**
		2	2.671	-	-
	อาจารย์นิเทศก์	1	1.593	-	.981**
		2	2.574	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลปฏิสัมพันธ์เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกันพบว่า กลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกกลุ่มผู้ประเมิน กล่าวคือ การประเมินครั้งที่ 1 ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.400, F=13.170, p=.000 และ การประเมินครั้งที่ 1 ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.108, F=2.998, p=.000 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 49

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน

ช่วงเวลา	การทดสอบ	Value	F	Hypothesis	Error df	p
ครั้งที่ 1	Pillai's Trace	.400	13.170	8.000	422.000	.000
	Wilks' Lambda	.622	14.044	8.000	420.000	.000
	Hotelling's Trace	.571	14.923	8.000	418.000	.000
	Roy's Largest	.501	26.403	4.000	211.000	.000
	Root					
ครั้งที่ 2	Pillai's Trace	.108	2.998	8.000	422.000	.003
	Wilks' Lambda	.893	3.048	8.000	420.000	.002
	Hotelling's Trace	.119	3.097	8.000	418.000	.002
	Roy's Largest	.110	5.800	4.000	211.000	.000
	Root					

สำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน พบว่าส่วนใหญ่ทุกองค์ประกอบมีคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ประเมินให้คะแนนการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 แตกต่างกัน ยกเว้นช่วงเวลา 2 ขององค์ประกอบที่ 1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และช่วงเวลา 2 ขององค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในกลุ่มผู้ประเมิน รายละเอียดปรากฏตามตาราง 50

ตาราง 50 การวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน

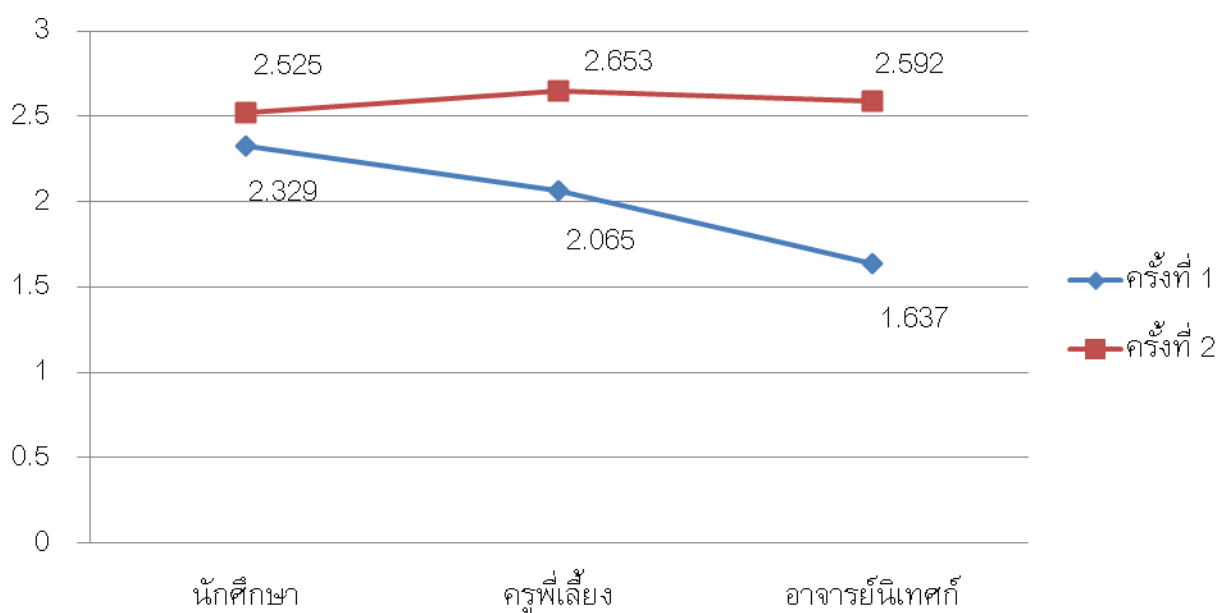
องค์ประกอบ	ช่วงเวลา	ผู้ประเมิน	M	ผู้ให้ข้อมูล		
				นักศึกษา	ครูพี่เลี้ยง	อาจารย์ นิเทศก์
การจัดทำ แผนการ จัดการเรียนรู้	1	นักศึกษา	2.329	-	.264**	.692**
		ครูพี่เลี้ยง	2.065		-	.428**
		อาจารย์ นิเทศก์	1.637			-
		นักศึกษา	2.525	-	.127	.066
	2	ครูพี่เลี้ยง	2.653		-	.061
		อาจารย์ นิเทศก์	2.592			-
		นักศึกษา	2.028	-	.063	.517**
		ครูพี่เลี้ยง	1.965		-	.455**
การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อ การจัดการ เรียนรู้	1	อาจารย์ นิเทศก์	1.510			-
		นักศึกษา	2.233	-	.316**	.257**
		ครูพี่เลี้ยง	2.549		-	.059
	2	อาจารย์ นิเทศก์	2.490			-

ตาราง 50 (ต่อ)

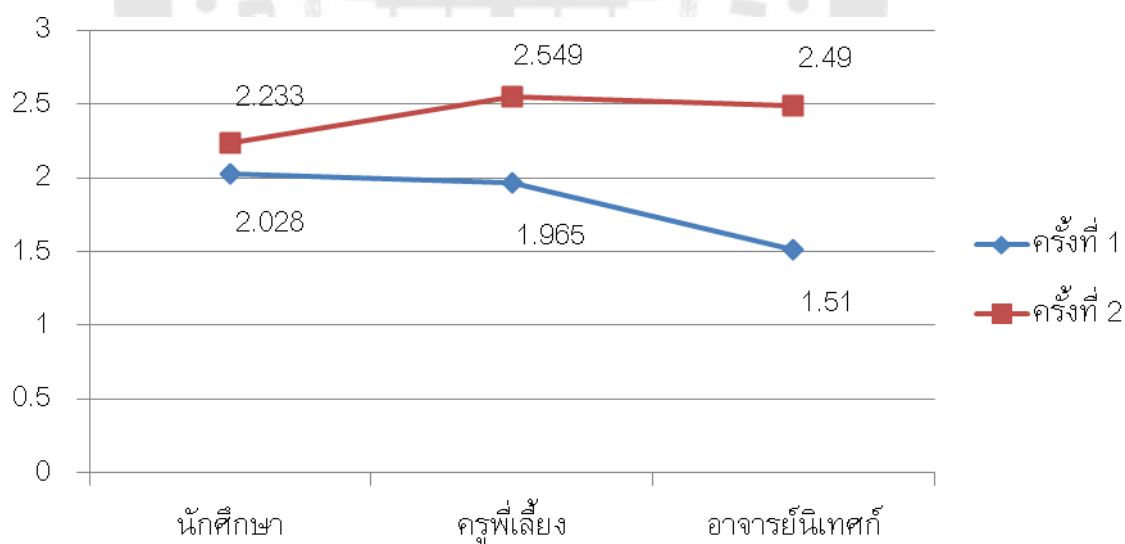
องค์ประกอบ	ช่วงเวลา	ผู้ประเมิน	M	ผู้ให้ข้อมูล		
				นักศึกษา	ครูพี่เลี้ยง	อาจารย์ นิเทศก์
การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	1	นักศึกษา	2.247	-	.076	.625**
		ครูพี่เลี้ยง	2.170	-	-	.549**
		อาจารย์นิเทศก์	1.622	-	-	-
	2	นักศึกษา	2.431	-	.250**	.194
		ครูพี่เลี้ยง	2.681	-	-	.056
		อาจารย์นิเทศก์	2.625	-	-	-
การวัดและ ประเมินผล เพื่อ พัฒนาการ เรียนรู้	1	นักศึกษา	2.259	-	.167	.667**
		ครูพี่เลี้ยง	2.093	-	-	.500**
		อาจารย์นิเทศก์	1.593	-	-	-
	2	นักศึกษา	2.495	-	.176	.079
		ครูพี่เลี้ยง	2.671	-	-	.097
		อาจารย์นิเทศก์	2.574	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

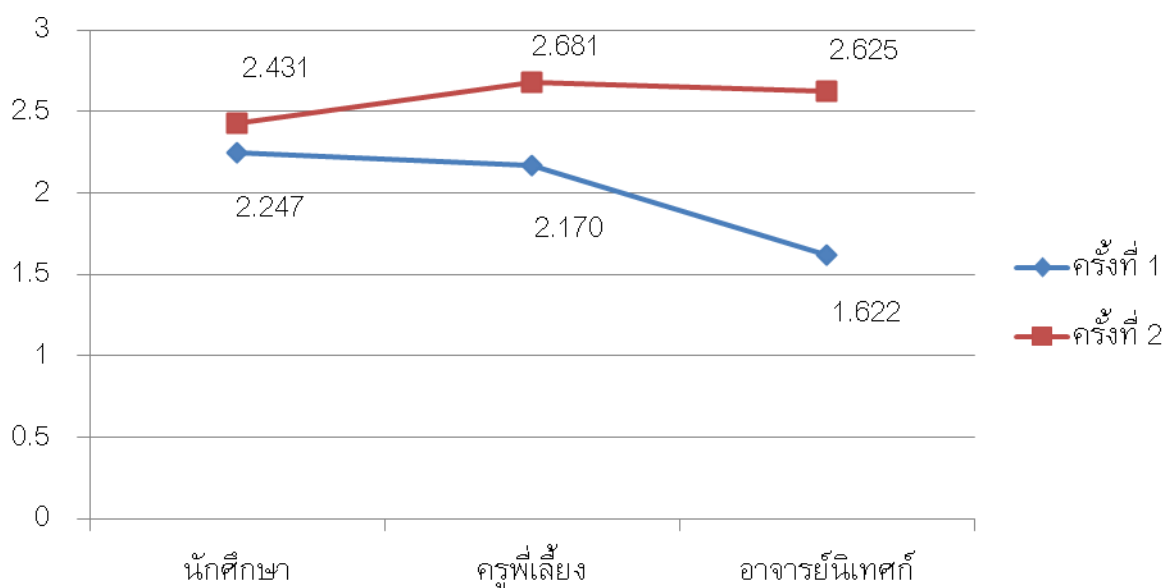
เมื่อพิจารณากราฟเส้นแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ในการประเมินครั้งที่ 1 นักศึกษาประเมินตนเองใกล้เคียงกับผลการประเมินของครูพี่เลี้ยง เช่นเดียวกันกับการประเมินครั้งที่ 2 ที่กลุ่มนักศึกษาและครูพี่เลี้ยงมีผลการประเมินไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนอาจารย์นิเทศก์ประเมินนักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมมากเมื่อเทียบกับกลุ่มผู้ประเมินอื่น อย่างไรก็ตามผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่านักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น รายละเอียดดังภาพ 17 – 20



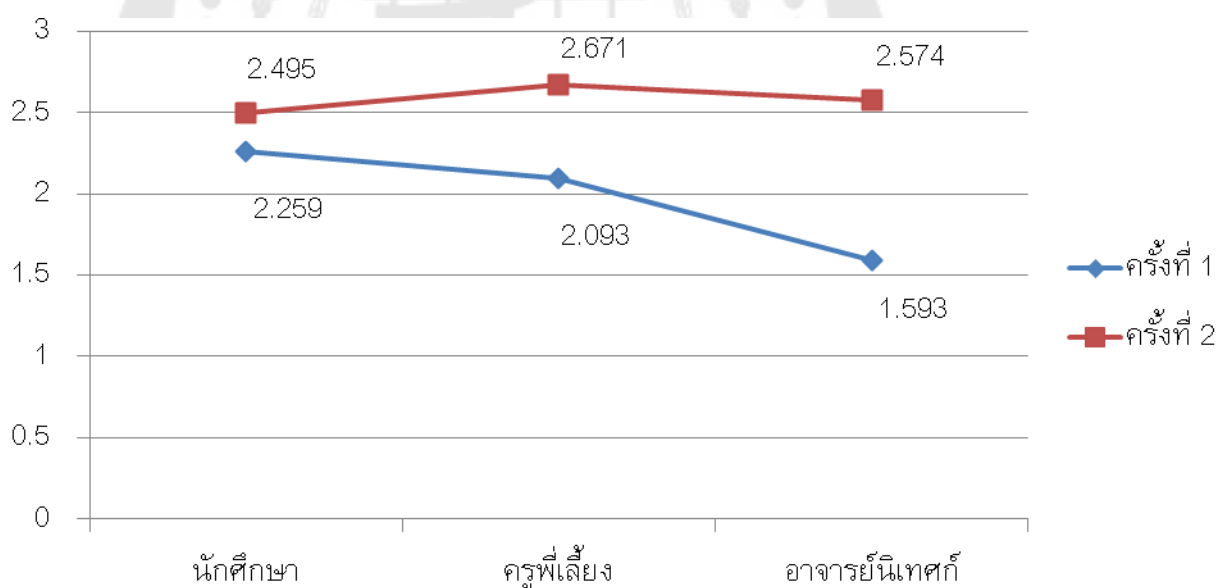
ภาพประกอบ 17 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 18 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2
การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 19 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้



ภาพประกอบ 20 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4
การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ภายหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า นักศึกษาพึงพอใจมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลของอาจารย์นิเทศก์มากที่สุด ($M = 4.61, S.D.=0.55$) รองลงมาคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.47, S.D.=0.58$) และการดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลของครู พี่เลี้ยง ($M = 4.39, S.D.=0.62$) รายละเอียดปรากฏตามตาราง 51

ตาราง 51 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)								
1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	27 (37.50)	43 (59.70)	2 (2.80)	-	-	4.35	0.53	มาก
1.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในประเด็น								
1.2.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	37 (51.40)	32 (44.40)	3 (4.20)	-	-	4.47	0.58	มาก
1.2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	16 (22.20)	45 (62.50)	11 (15.30)	-	-	4.07	0.61	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
3.1 การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลของครูพี่เลี้ยงและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา	33 (45.80)	34 (47.20)	5 (6.90)	-	-	4.39	0.62	มาก
3.2 การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลของอาจารย์นิเทศก์และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา	46 (63.90)	24 (33.30)	2 (2.80)	-	-	4.61	0.55	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล (Evaluation Phase = E)								
การประเมินผลสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	29 (40.30)	40 (55.60)	3 (4.20)	-	-	4.36	0.56	มาก
รวม						4.33	0.51	มาก

นอกจากนี้ นักศึกษายังได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ในภาพรวมว่า มีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น นักศึกษาเห็นว่าช่วยให้นักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์นิเทศก์มากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D.=) รองลงมาคือ รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูพี่เลี้ยง (\bar{X} = 4.60, S.D.=0.50) และรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้การนิเทศนักศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ และรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์นิเทศก์ (\bar{X} = 4.58, S.D.=0.52) รายละเอียดปรากฏตามตาราง 52

ตาราง 52 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นทางด้าน								
1.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	37 (51.40)	34 (47.20)	1 (1.40)	-	-	4.50	0.53	มากที่สุด
1.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	22 (30.60)	44 (61.10)	6 (8.30)	-	-	4.22	0.59	มาก
1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	33 (45.80)	37 (51.40)	2 (2.80)	-	-	4.43	0.55	มาก
1.4 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	32 (44.40)	36 (50.00)	4 (5.60)	-	-	4.39	0.59	มาก
2. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้การนิเทศนักศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ	43 (59.70)	28 (38.90)	1 (1.40)	-	-	4.58	0.52	มากที่สุด
3. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูพี่เลี้ยง	45 (62.50)	25 (34.70)	2 (2.80)	-	-	4.60	0.55	มากที่สุด
4. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์นิเทศก์	50 (69.40)	21 (29.20)	1 (1.40)	-	-	4.68	0.50	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
5. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำทำให้นักศึกษาได้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยง	43 (59.70)	26 (36.10)	3 (4.20)	-	-	4.56	0.58	มากที่สุด
6. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำทำให้นักศึกษาได้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์นิเทศก์	43 (59.70)	28 (38.90)	1 (1.40)	-	-	4.58	0.52	มากที่สุด
รวม						4.50	0.54	มากที่สุด

นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ โดยผู้วิจัยได้สรุปรวมจากมุมมองของนักศึกษาเห็นว่า การใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเอง รวมทั้งครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงนักศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับนักศึกษาในรุ่นต่อไป

ตัวอย่างข้อมูล

“รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสามารถช่วยให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาได้คิดและวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้”

“รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาทำให้นักศึกษาและครูพี่เลี้ยงได้พูดคุยในประเด็นปัญหาที่เข้าใจถึงผู้เรียนมากขึ้น และได้เข้าใจถึงปัญหาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้มากขึ้น”

“ควรมีการให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาดูฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในลักษณะนี้ ทุกปีการศึกษา รวมทั้ง ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้นักศึกษาได้จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนในสถานการณ์จริงเพื่อตรวจสอบว่าจะต้องปรับปรุงในส่วนใดบ้าง”

“รูปแบบให้คำปรึกษาแนะนำที่ได้นำไปใช้ทำให้นักศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอด ซึ่งเป็นผลดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู”

“ควรนำระบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกสาขาวิชา เพื่อพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ การจัดกิจกรรม ในชั้นเรียน และการวิจัย”

“ผมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำกับนักศึกษามาก สามารถนำไปใช้กับรุ่นต่อไปได้”

“ในปีต่อไปขอให้มีการปรับรูปแบบนี้อีกเพราะจะช่วยให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้ และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างง่าย”

“การนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ใกล้ชิดกับครูพี่เลี้ยงมากขึ้น รวมถึง ช่วยให้นักศึกษาล้ำชั้นถาม และขอคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์มากขึ้น”

อย่างไรก็ตาม นักศึกษาเห็นว่าในการให้คำปรึกษาแนะนำควรนำสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ตัวอย่างข้อมูล

“ควรมีระบบการติดต่อกับอาจารย์นิเทศก์ที่หลากหลายช่องทาง เช่น เปิดกลุ่ม facebook หรือ Line เพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่พบเจอในแต่ละวันหรือในแต่ละสัปดาห์ รวมถึง สอบถามหรือตอบคำถามที่เป็นประเด็นข้อสงสัยในชั้นตอนหรือภาระงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนแล้วไม่สามารถทำได้”

นอกจากนี้ นักศึกษาเห็นว่าในระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หากมี ปัญหาทั้งที่เป็นประเด็นปัญหาในการจัดการเรียนรู้หรือปัญหาส่วนตัว ควรนำปัญหาเหล่านั้นมา ร่วมกันปรึกษาโดยใช้ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยกันเอง รวมถึง ระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์ นิเทศก์

ตัวอย่างข้อมูล

“ควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน นำมาหารือหรือใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไข สำหรับพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ทั้งนี้ มีประเด็นที่เป็นเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในประเด็นของการจัดทำคู่มือการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การเสริมความรู้ให้แก่ศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และกระบวนการในการติดตามนักศึกษา

ตัวอย่างข้อมูล

“ควรเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในประเด็น การจัดการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการสอน”

“ควรมีการจัดทำคู่มือให้ครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

“ในการนำรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ ควรสร้างเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้ศึกษารุ่นต่อไปสามารถพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น”

“การให้ทำแบบประเมินควรให้ทำโดยแบ่งเป็นชุดและให้นักศึกษาทยอยนำมาส่ง เพื่อไม่เป็นการรบกวนครูพี่เลี้ยงมากเกินไป”

“ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาประชุม ปรึกษาและหาข้อเสนอแนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นำไปสู่การพัฒนาในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด”

3. ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเช่นเดียวกันกับนักศึกษากลุ่มประสบการณ์วิชาชีพครูกล่าวคือ ภายหลังที่ได้มีการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษา

แนะนำไปใช้ ผู้วิจัยได้ให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า ในภาพรวมครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.14$, $S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์พึงพอใจต่อการประชุมร่วมกับนักศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ($M = 4.25$, $S.D.=0.65$) รองลงมาคือ การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.21$, $S.D.=0.55$) และการชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลของครูพี่เลี้ยง ($M = 4.19$, $S.D.=0.51$)

รายละเอียดปรากฏตามตาราง 53

ตาราง 53 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)								
1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	19 (24.70)	54 (70.10)	4 (5.20)	-	-	4.19	0.51	มาก

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ในประเด็น								
1.2.1 การเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้	17 (22.10)	56 (72.70)	4 (5.20)	-	-	4.17	0.48	มาก
1.2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	11 (14.30)	57 (74.00)	9 (11.70)	-	-	4.03	0.51	มาก
1.2.3 การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	15 (19.50)	59 (76.60)	3 (3.90)	-	-	4.16	0.46	มาก
1.2.4 การวัดและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้	15 (19.50)	57 (74.00)	5 (6.50)	-	-	4.13	0.50	มาก
ขั้นตอนที่ 2 การวางรูปแบบการ ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)								
2.1 การประเมินสมรรถนะด้าน การจัดการเรียนรู้	21 (27.30)	51 (66.20)	5 (6.50)	-	-	4.21	0.55	มาก
2.2 การประชุมร่วมกับ นักศึกษาโดยใช้กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้	28 (36.40)	40 (51.90)	9 (11.70)	-	-	4.25	0.65	มาก

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
2.3 การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	12 (15.60)	52 (67.50)	13 (16.90)	-	-	3.99	0.57	มาก
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำไปใช้ และให้ ข้อมูลย้อนกลับ(Mentoring & Reflect Phase = M & R)								
การดำเนินการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำนักศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลของ ครูพี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์ และ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา	18 (23.40)	56 (72.70)	3 (3.90)	-	-	4.19	0.49	มาก
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล (Evaluation Phase = E)								
การประเมินผลสมรรถนะด้าน การจัดการเรียนรู้	11 (14.30)	61 (79.20)	5 (6.50)	-	-	4.08	0.45	มาก
รวม						4.14	0.51	มาก

ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้นั้น พบว่า ในภาพรวมครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ครูพี่เลี้ยง เห็นว่ารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูพี่เลี้ยง มากที่สุด (M = 4.35, S.D.=0.56) รองลงมาคือ รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษาได้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยงและรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้นักศึกษามี พัฒนาการสูงขึ้นทางด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (M = 4.30, S.D.=0.54) รายละเอียด ปรากฏตามตาราง 54

ตาราง 54 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้

รายการ	ความพึงพอใจ					M	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นทางด้าน								
1.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	26 (33.80)	48 (62.30)	3 (3.90)	-	-	4.30	0.54	มาก
1.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	17 (22.10)	53 (68.80)	7 (9.10)	-	-	4.13	0.55	มาก
1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	15 (19.50)	58 (75.30)	4 (5.20)	-	-	4.14	0.48	มาก
1.4 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	17 (22.10)	55 (71.40)	5 (6.50)	-	-	4.16	0.52	มาก
2. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้การนิเทศนักศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ	21 (27.30)	50 (64.90)	5 (6.90)	-	1 (1.30)	4.17	0.66	มาก
3. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูพี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์	30 (39.00)	44 (57.10)	3 (3.90)	-	-	4.35	0.56	มาก
4. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำทำให้นักศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูพี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศก์	26 (33.80)	48 (62.30)	3 (3.90)	-	-	4.30	0.54	มาก
รวม						4.22	0.55	มาก

สำหรับมุมมองครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เห็นว่าการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเอง รวมทั้ง ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงนักศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนมีความเป็นไปได้
ในการนำไปใช้กับนักศึกษาในรุ่นต่อไป

ตัวอย่างข้อมูล

“การให้คำปรึกษาแนะนำในสิ่งที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีปัญหา
นักศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการสอนและปฏิบัติตนได้เป็นอย่างดี”



ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งหมายของการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	เชิงปริมาณ
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านกา รจัด การ เรีย น รู่ ของ นั ก คี ก ข าศึก ประสพการณืวิชาชีพอครู คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	โมเดลสมรรถนะด้านกาการจัด การ เรีย น รู่ ที่ ผู้ วิ จ ย ส ราง ขึ้น มี ความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์แตกต่าง จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 131.922$, $p=0.075$, $df=110$, $\chi^2 / df = 1.199$, $GFI=0.972$, $AGFI=0.961$, $CFI=0.996$, $SRMR=0.0354$ และ $RMSEA=0.0192$)
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษา และน่านักศึกษาศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอ ครู คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต	1. สภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูที่ เลี้ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็นที่ต้องการ มากที่สุดคือ “ มีครูที่เลี้ยงตรงตามสาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา” รองลงมา “การชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือ กติกาศงโรงเรียนให้นักศึกษาทราบ” “มีการประชุมนิเทศระหว่าง ครูที่เลี้ยงกับนักศึกษา” “ให้คำแนะนำในเรื่องกาการจัดทำ แผนกาจัด การ เรีย น รู่” “ให้คำแนะนำนักศึกษาศึกษาเกี่ยวกับคัมชั้น เรียน”
	เชิงคุณภาพ
	สมรรถนะด้านกาการจัด การ เรีย น รู่ ประกอบด้ว 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้
	1. การเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษาออกฝึก ประสพการณืวิชาชีพอครู คณะครุศาสตรโดยฝาย ฝึกประสพการณืวิชาชีพอครู สาขาวิชาต่างๆ และ โรงเรียนจะมีการประชุมพิเศษให้กับนักศึกษา มีการ ชี้แจงแนวปฏิบัติต่างๆ ที่จำเป็นต่อการออกฝึก การวางตัว และมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพอครูที่จำเป็นต่อการ ออกฝึกฯ

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย
	<p style="text-align: center;">เชิงปริมาณ</p> <p>2. สภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับค่าปรึกษาแนะนำจากอาจารย์พิเศษก็ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเรียนรู้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา “ให้คำแนะนำให้นักศึกษาเกี่ยวกับคู่มือชั้นเรียน” และ “ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้”</p>
	<p style="text-align: center;">เชิงคุณภาพ</p> <p>2. กระบวนการของฝ่ายมีประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์พิเศษก็ มีการติดตามนักศึกษาเป็นระยะ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายในการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับครูพี่เลี้ยงหรือตัวนักศึกษา โดยอาศัย Social Media</p> <p>3. ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดจากอาจารย์พิเศษก็ เกิดจากตัวตัวนักศึกษาเอง และเกิดจากครูพี่เลี้ยง</p> <p>4. ปัจจัยสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดูแลให้คำปรึกษาคือ ความรู้ ความสามารถของครูพี่เลี้ยงเป็นหลัก</p>

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	เชิงปริมาณ
<p>3. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คุณมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต</p>	<p style="text-align: center;">เชิงคุณภาพ</p> <p>รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมี 4 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P) 2. ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P) 3. ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R) 4. ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ (Evaluation Phase = E)



ขอค้นพบที่ได้จากการวิจัย	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	เชิงปริมาณ
เชิงคุณภาพ	เชิงคุณภาพ
<p>4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำได้แก่</p> <p>4.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต</p>	<p>อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีผลต่อคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace=.497, F=17.442, df=8,p=.000)</p>
<p>4.2 ความพึงพอใจของนักศึกษามีกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้</p>	<p>1. นักศึกษามีกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(M= 4.33. S.D.= 0.51)</p> <p>2. นักศึกษามีความพึงพอใจต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ในภาพรวมพบว่า มีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.50. S.D.=0.54)</p>



ความมุ่งหมายของการวิจัย	ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย	เชิงคุณภาพ
	เชิงปริมาณ	
<p>4.3 ความพึงพอใจของครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้อาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้</p>	<p>1. ครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.14. S.D.=0.51)</p> <p>2. ครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ในภาพรวมพบว่า มีประโยชน์อยู่ในระดับมาก (M = 4.22. S.D.=0.55)</p>	



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำได้แก่
 - 4.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 - 4.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้
 - 4.3 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ดังต่อไปนี้

1. ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเท่ากับ 270 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 540 คน
2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 ในการสนทนากลุ่มผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล (Key Information) โดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน

2.1.2 ครูพี่เลี้ยงที่สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องเป็นครูประจำการที่ปฏิบัติงานสอนประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน

2.1.3 อาจารย์นิเทศก์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 10 คน

2.2 ในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 460 คน

3. ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 72 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 72 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ จำนวน 19 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.40 – 1.00 เมื่อคัดเลือกข้อคำถามตามเกณฑ์แล้ว จะเหลือ 17 ข้อ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.69–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.98

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ลักษณะเป็นการตอบสนองรายคู่ (Dual Response) มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.295–0.802 และค่าความเชื่อมั่น 0.92

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.72 – 0.97 และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.81 – 0.94

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

1) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน

3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)

4) การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน

5) การกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน

6) การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน

1.1.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

1) การออกแบบสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้
 2) การพัฒนาสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้
 3) การเลือกใช้สื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน

4) การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้

1.1.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

1) การนำเข้าสู่บทเรียน
 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน

3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน

4) การบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.1.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

1) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน

2) การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน

3) การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

1.2 องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต หลังการปรับโมเดลโดยปรับแก้รูปแบบสมมติฐานตามค่าดัชนีความกลมกลืนพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 131.922, $p=0.075$, $df=110$ และเมื่อพิจารณาจากค่าอื่น ๆ ร่วมด้วยพบว่า ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.199 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนค่าดัชนี GFI=0.972, AGFI=0.961, CFI=0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.900 สำหรับค่าดัชนี SRMR=0.0354, RMSEA=0.0192 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ตั้งแต่ 0.266 ถึง 0.816 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและผู้เรียน (Eva2), การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Eva3) และ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน (Eva1) ($\beta=0.816$, 0.815 และ 0.804 ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (Ac2) ($\beta = 0.266$)

2. การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียน 4 ขั้นตอนดังนี้

- 2.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)
- 2.2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)
- 2.3 ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R)
- 2.4 ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ (Evaluation Phase = E)

ผลการพิจารณารูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงบางประเด็น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อหาประสิทธิภาพผลนั้น ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพิจารณาจากคะแนนการประเมินตนเองของนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผลโดยสรุปมีดังนี้

3.1 คะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เมื่อนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินพบว่า มีผลต่อคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace=.497, $F=17.442$, $df=8$, $p=.000$)

เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกันพบว่า กลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกกลุ่มผู้ประเมิน กล่าวคือ กลุ่มนักศึกษาค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.116, $F=6.903$ $p=.000$ กลุ่มครูพี่เลี้ยง ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.504, $F=53.286$, $p=.000$ และ กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.746, $F=154.571$, $p=.000$

เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกันพบว่า กลุ่มผู้ประเมินกับช่วงเวลาในการประเมินมีผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกกลุ่มผู้ประเมิน กล่าวคือ การประเมินครั้งที่ 1 ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.400, $F=13.170$, $p=.000$ และ การประเมินครั้งที่ 1 ค่าการทดสอบ Pillai's Trace=.108, $F=2.998$, $p=.000$

3.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า นักศึกษาพึงพอใจมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อผลการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ในภาพรวมมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อผลของการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการอภิปรายผลการวิจัยตามคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ระยะที่ 2 เป็นการอภิปรายผลการวิจัยตามคำถามการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 และระยะที่ 3 เป็นการอภิปรายผลการวิจัยตามคำถามข้อที่ 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระยะที่ 1 เป็นการอภิปรายถึงสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ว่าเป็นอย่างไรและมีตัวบ่งชี้อะไรบ้างสรุปได้ดังนี้

1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้, การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2552 : 1-5) ที่กล่าวถึงทักษะการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์ว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอนคือ ทักษะในการวางแผนและออกแบบการสอน ทักษะการสอน สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) ทักษะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ สามารถใช้เทคนิคและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้วางแผนพัฒนาผู้เรียน และ 3) ด้านการจัดการชั้นเรียน สามารถสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถจัดการพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียนในชั้นเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 2 สมรรถนะหลักได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) โดยสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1. การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ 2. การพัฒนาผู้เรียน 3. การบริหารจัดการชั้น

เรียน 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5. ภาวะผู้นำครู และ 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) จะมีตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ 1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5. การวัดและประเมินผลการเรียน รวมทั้งผลการวิจัยของ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43-53) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการใช้หลักสูตรเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) ความรู้และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ 3) ความรู้และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ความรู้ และทักษะในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ 5) ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล 6) ความรู้และทักษะในการวิจัยทางการศึกษา 7) คุณลักษณะของครูใหม่ และผลการวิจัยของ ทศณรงค์ จารุเมธีชน (2556 : 167-168) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งสมรรถนะตามสายงานมีองค์ประกอบด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และมี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร 2) การวิเคราะห์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการศึกษาหลายท่าน รวมทั้งได้มีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในเบื้องต้นก่อนที่จะได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะ

ด้านการจัดการเรียนรู้ และผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Ac) เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ สามารถอธิบายการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้มากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ (Plan) ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เป็นทั้งศิลปะและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องทราบว่า จะต้องจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดในการเสนอหรือสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน วิธีการที่เหมาะสม อาจจะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีในการสอนแต่ละครั้ง โดยจะต้องเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชา ผู้เรียน สภาพห้องเรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2550 : 8) สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร เวียงวะลัย (2556 : 2) และ วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2553 : 66) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งครูต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้คิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดีด้วยการวิเคราะห์ผู้เรียน เพราะการวิเคราะห์ผู้เรียนจะทำให้ครูสามารถเลือกและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละวัย แต่ละระดับชั้นและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ เมื่อได้แผนการจัดการเรียนรู้แล้วจะต้องลงมือสอนตามแผนที่ได้จัดเตรียมไว้ และตลอดเวลาของการใช้แผนอาจจะมีการปรับปรุงพัฒนาแผนเมื่อมีข้อบกพร่องแก้ไขและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมทุกแผน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูต้องมีเทคนิค และวิธีการสอนตามหลักการ และแนวคิดของนักวิชาการที่ได้คิดค้นขึ้นและใช้ได้ผลมาแล้ว ซึ่งมีอยู่มากมายหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน เนื้อหาสาระของกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ครูต้องมีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับใด และนำผลที่ได้มาตัดสินระดับความสามารถและพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียน

2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ในกระบวนการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสืบเนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของ คณะครู ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษา และอาจารย์

นิเทศก์จากสาขาวิชาต่างๆ มาให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปใช้ประกอบการออกแบบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึง มีการนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการร่างรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียน 4 ขั้นตอน ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P) ผู้วิจัยได้ออกแบบโดยให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์กับ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อชี้แจงแนวทางในการนิเทศการสอน รูปแบบและวิธีการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อื่นๆ รวมทั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อื่นๆ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรับทราบรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์แมนและคณะ (Renee Sherman and Other : 2000) ที่ได้ระบุถึงขั้นตอนของการการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไว้ว่าใน ขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนที่ 4 ว่าเป็นการระบุเป้าหมายการให้คำปรึกษา (Identifying Mentoring Goals) การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Selecting Mentors) การคัดเลือกผู้ที่อยู่ในความดูแล (Selecting Protégés) และการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล (Matching Mentors and Protégés) ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้ที่ได้รับคำปรึกษาแนะนำไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553 : 11) ที่กล่าวถึง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่า ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนา นักศึกษาครูตามรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ต้องประสานสัมพันธ์กันด้วยการกำกับ ดูแลและส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการความเป็นครูอย่างสมบูรณ์ ตลอดจนสร้างความเข้าใจในระบบของอาชีพและหน้าที่ครูที่ดีเพื่อเตรียมตัวออกสู่การทำงานบริการวิชาชีพครูในสังคมที่รองรับการตอบสนองการเป็นแบบอย่างที่ดีของผลผลิตจากสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ผู้ทำหน้าที่ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ต้องพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง ด้วยการชี้แนะ แนะนำ และติดตามช่วยเหลือให้นักศึกษาสายครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้นักศึกษาได้ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อื่นๆเบื้องต้น

ของตนเองก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ให้นักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ได้ทราบว่านักศึกษาที่อยู่ในความดูแลมีจุดแข็งและจุดอ่อนในประเด็นใดบ้าง รวมทั้ง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ได้นำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนสำหรับให้คำปรึกษาแนะนำได้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Queensland Government (2014) ที่ได้เสนอแนวทางในการให้คำปรึกษาแนะนำว่า เมื่อผู้ให้คำปรึกษาแนะนำได้ทำความรู้จักหรือทำความคุ้นเคยกับผู้ที่อยู่ในความดูแลแล้ว ก็ให้พัฒนาแผนให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการของผู้ที่ได้รับคำปรึกษาแนะนำหรือครูใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษานานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009) ที่ได้เสนอแนวทางในการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยกำหนดให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำทำความเข้าใจในรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำให้กับผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ จากนั้นให้ร่วมกันออกแบบแผนการพัฒนารายบุคคล ออกแบบระบบการกำกับติดตาม และสนับสนุนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับแนวคิดของการจัดทำแผนพัฒนานักศึกษาระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ภายหลังจากที่นักศึกษาได้มีการประเมินตนเอง ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์จะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์เอาแนวคิดของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มาเป็นเครื่องมือสำหรับช่วยให้นักศึกษابรรลุเป้าหมายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ต้องร่วมกันกำหนดสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาจุดอ่อน(Weakness) และเสริมจุดแข็ง(Strength) เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. 2555) ทั้งนี้ ในส่วนของขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) จะเป็นแผนพัฒนาความสามารถในการทำงานจาก "จุดที่เป็นอยู่" ไปสู่ "จุดที่ต้องการ" โดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลดังนี้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. 2555 : 17 – 25 ; อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. 2555 : 7 – 10 และ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. 2555 : 5)

- 1) ขั้นการกำหนดสมรรถนะ (Competency Specification) ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 2) ขั้นการประเมินตนเอง (Conduction Self - Assessment) ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาได้สำรวจจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ และทักษะ ผลประเมินจะมี 2 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

น้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (จุดอ่อน : Weakness) และ 2) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่ากับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (มาตรฐาน : Standard)

3) **ขั้นจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Written IDP)** เป็นขั้นตอนที่กำหนดให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามผลที่ได้จากการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

4) **ขั้นการพัฒนาตนเองตามแผน (IDP Implementation)** เป็นขั้นตอนเพื่อสรุปผลข้อตกลงและนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปปฏิบัติ

5) **ขั้นติดตามผลและทบทวนแผน (Follow-up)** ขั้นติดตามผลและทบทวนแผนหลังจากที่ได้นำแผนไปปฏิบัติระยะหนึ่งแล้ว นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP และเป็นข้อมูลการปรับแผนพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3 **ขั้นตอนที่ 3** ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Mentoring & Reflect Phase = M & R) สำหรับขั้นตอนนี้ เมื่อครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคลแล้ว ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์จะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแผนพัฒนารายบุคคล มีการบันทึกผลการติดตาม ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาเป็นระยะๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางที่ Queensland Government (2014) ได้เสนอแนะไว้ว่า ภายหลังจากการวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ขั้นตอนต่อไปผู้ให้คำปรึกษาแนะนำต้องปฏิบัติ คือ การดำเนินการตามแผนให้คำปรึกษา (Implementing the Mentoring plan) และสอดคล้องกับขั้นตอนของสถาบันการให้คำปรึกษาการศึกษานานาชาติ (Mentor International Study : MISC. 2009) กล่าวคือ เมื่อได้มีการวางแผนเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และการปฏิบัติกรดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยให้การสนับสนุนตลอดการดำเนินงานให้คำแนะนำและกำกับติดตามความสัมพันธ์การให้คำปรึกษา รวมถึงช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาจนถึงตอนสุดท้ายของการจบความสัมพันธ์

นอกจากนี้ ในขั้นตอนที่ 3 จะต้องมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อหารือเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่พบระหว่างกรออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน แล้ว

นำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล, 2560: 214) บทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการร่วมมือกันเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจะทำให้เกิดการถ่ายโอนประสบการณ์ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพจากครูที่มีประสบการณ์สูงกว่าไปยังครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ไม่ใช่แค่เพียงครูอาวุโสจะเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์เท่านั้น ครูที่มีอายุน้อยอาจเป็นผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ได้เช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน กระบวนการเช่นนี้ก็คือการสอนงานแบบพี่เลี้ยง (Coaching-Mentoring) (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2560) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนानันท์ (2548 : 18) ที่ได้เสนอแนวคิดหลักการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยการชี้แนะว่า ผู้ชี้แนะจะต้องสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ มีการเสริมพลังอำนาจ ผู้ชี้แนะเข้าไปช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะให้ได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง ช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้รับการชี้แนะออกมาในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

2.4 ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ (Evaluation Phase = E) สำหรับขั้นตอนที่ 4 นี้ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์จะประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ครั้งที่ 1 จากนั้น ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาจะนำผลการประเมินมาประชุมร่วมกัน โดยดำเนินการตามในขั้นตอนที่ 2 - 4 ตามลำดับ สำหรับแนวคิดในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยวางระบบให้มีการพัฒนา 2 วงรอบ ซึ่งการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 จะนำผลคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษามาปรับปรุงการทำงานของนักศึกษานั้น ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดวงจร PDCA หรือ Deming Cycle มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งโครงสร้างของ PDCA ประกอบด้วย P:Plan คือการวางแผน, D:Do คือ การปฏิบัติตามแผน C:Check คือ การตรวจสอบ และ A:Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณภาพทุกครั้งที่มีการดำเนินการตามวงจร PDCA หมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ พันธุ์สง่า (2556) ที่ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยการชี้แนะว่า ต้องมีการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุง

พัฒนา เน้นการประเมินจากการปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมุ่งประเมินผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเป็นสำคัญ มีการวัดผลและประเมินผลการพัฒนา ก่อนพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา โดยมีผู้ชี้แนะเป็นผู้ประเมินตามหลักการประเมินเพื่อปรับปรุง

3. ระยะเวลา 3 ประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้ประเมินแต่ละกลุ่มเห็นว่า ในภาพรวมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นในทุกองค์ประกอบ โดยนักศึกษาจะประเมินตนเองว่ามีพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นไม่สูงมากนักในทุกองค์ประกอบ แต่อาจารย์นิเทศก็กลับประเมินว่านักศึกษามีพัฒนาการที่มากขึ้นหลังจากใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อมีการวิเคราะห์หือทธิพลอย่างง่ายของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ช่วงเวลาการประเมินแตกต่างกัน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสูงขึ้นจากการประเมินครั้งที่ 1 ในทุกกลุ่มผู้ประเมิน เมื่อพิจารณาช่วงเวลาในการประเมินเป็นหลักแต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ทุกองค์ประกอบมีคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผลมาจากรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ/เตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับ และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลสมรรถนะ ซึ่งทุกขั้นตอนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีกรอบแนวคิด ทฤษฎีมารองรับส่งผลให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับหลักการนิเทศของ กลlickแมน, กอร์ดอน และรอสการ์ดอน (Glickman Carl. D. Stephen P. Gordon. and Jovita M. Ross-Gordon, 2001: 136-142), และ (วัชรวิภา เลาเรียนดี, 2550: 130-141) ที่กล่าวว่า ในการนิเทศหรือการให้คำปรึกษาแนะนำควรพิจารณาใช้วิธีการในการนิเทศและพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Approach) กล่าวคือ ใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู ผู้นิเทศก็เป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ผู้รับการนิเทศร้องขอ คอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมและพยายามช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้แนวทางวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด โดยที่ผู้รับการนิเทศไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกแนะนำหรือชี้แนะ ซึ่งวิธีการนิเทศดังกล่าวได้คำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างในด้านต่างๆ ของมนุษย์ โดยตั้งอยู่บนความเชื่อ

พื้นฐานว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ นอกจากนี้วิธีการนิเทศดังกล่าวยังสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อช่วยนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

สำหรับประเด็นความพึงพอใจ ความเหมาะสมของรูปแบบและการนำไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากทดลองใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด สำหรับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์นั้นมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เห็นว่ารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการที่ดีช่วยให้นักศึกษาได้รับคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมถึง ช่วยให้นักศึกษาได้ค้นพบจุดเด่น หรือจุดที่ควรพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพัชร์ ตีรารัมย์ (2553 : 70) ที่กล่าวถึง การชี้แนะว่าเป็นการดำเนินการตามกระบวนการสอนแบบชี้แนะ โดยการให้ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการชี้แนะมีความตระหนักในการร่วมมือกันในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือกิจกรรมในบทเรียน ทำให้ครูมั่นใจในการสอนของตนเองมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ อรุณช ชุมนุญดวง (2554 : 23) กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะสามารถพัฒนาครูสู่เป้าหมายของงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลถึงความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศแบบชี้แนะ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1.1 ควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามอาจารย์นิเทศก์ให้ ออกนิเทศตามแนวปฏิบัติในปัจจุบันคือภาคเรียนละ 2 ครั้ง และควรมีการสะท้อนผลจากการนิเทศ แก่นักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้นักศึกษาได้นำไปพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาชีพ ครูได้อย่างสมบูรณ์

1.1.2 ควรมีการสำรวจรายละเอียดของครูพี่เลี้ยงว่ามีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ในการนิเทศนักศึกษา ปัญหา หรืออุปสรรคในระหว่างการดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงานหรือบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1.3 ควรจัดเวทีหรือประชุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ และ ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการพัฒนาและ บริหารจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้ง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ครูพี่เลี้ยงราย ใหม่หรืออาจารย์นิเทศก์รายใหม่ได้เรียนรู้กระบวนการนิเทศนักศึกษาจากประสบการณ์ตรงของผู้มี ประสบการณ์ในการดูแลและนิเทศนักศึกษา

1.1.4 ควรมีการเสริมแรงหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่สถานศึกษาโรงเรียนที่ส่ง นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เช่น การมอบโล่หรือเกียรติบัตร เพื่อยกย่องสถานศึกษา หรือครูพี่เลี้ยงที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนานักศึกษาของคณะครุศาสตร์

1.1.5 ควรสำรวจความต้องการจำเป็นที่โรงเรียนหรือครูพี่เลี้ยงต้องการได้รับการ พัฒนาจากคณะครุศาสตร์ ทั้งในด้านความรู้และทักษะปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพครู จากนั้น คณะครุศาสตร์อาจจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่โรงเรียนเพื่อยกระดับให้ โรงเรียนมีความเข้มแข็ง รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนานักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1.6 ในการส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่างจังหวัดของเขต ชายฝั่งอันดามัน คณะครุศาสตร์ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือพัฒนาระบบมาช่วยในการนิเทศ ติดตามนักศึกษา

1.2 สถานศึกษา ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดคุณสมบัติครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาโดยอาจพิจารณาจาก ประสบการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยงหรืออายุการทำงาน วุฒิภาวะ เพื่อเป็นต้นแบบให้นักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ในกรณีที่เป็นครูพี่เลี้ยงรายใหม่ควรจัดระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศสำหรับ ครูพี่เลี้ยงเพื่อติดตามการนิเทศนักศึกษาในอีกระดับหนึ่ง

1.2.2 ควรแนะนำข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูให้แก่นักศึกษา ทราบ รวมทั้งภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานของวิชาชีพครูที่ ครอบคลุม

1.2.3 ควรให้นักศึกษาหมุนเวียนเข้าสังเกตการจัดการเรียนการสอนของ ระดับชั้นเรียนอื่นๆ บ้างตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำเทคนิคการสอนที่หลากหลายไปปรับใช้ ในประกอบอาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปปฏิบัติ

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสามารถพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสถานศึกษาและคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ได้ศึกษาขั้นตอนของ รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อนำไปใช้กับครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาทุกสังกัด และ อาจารย์นิเทศก์ในทุกสาขาวิชา ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเป็นการยืนยันความเหมาะสมและความ เป็นไปใช้ในการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาไปใช้ อันจะนำไปสู่รูปแบบการดูแลให้ คำปรึกษาที่พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดี ที่สุด

2.2 การนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาไปใช้ ควรมีการเตรียมความพร้อมและ สร้างความเข้าใจให้แก่นักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนต่างๆ และเครื่องมือประกอบการประเมินของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

2.3 การทดลองรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการทดลอง กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 2 ซึ่งนักศึกษาอาจได้รับการพัฒนาหรือดูแล จากทั้งครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์มาในระดับหนึ่งแล้ว ดังนั้นจึงควรนำรูปแบบการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำจากงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในภาคเรียนที่ 1 ซึ่งเป็นภาคเรียนแรกในการออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา

2.4 ในการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ควรกำหนดแผนงานและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบโดยอาจจัดทำเป็นปฏิทินการปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนของแต่ละภาคเรียน เพื่อจะได้ติดตามและเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของนักศึกษา

2.5 รูปแบบให้คำแนะนำแก่นักศึกษายังมีกระบวนการใหม่ๆ ที่ครูพี่เลี้ยงและ อาจารย์นิเทศก์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา เช่น การจัด PLC ให้แก่

นักศึกษาร่วมกันระหว่างโรงเรียนในช่วงการสัมมนาระหว่างเรียน หรือการจัด PLC ให้แก่นักศึกษาระหว่างรุ่นพี่-รุ่นน้อง เป็นต้น รวมทั้ง การนำรูปแบบการนิเทศแบบต่างๆ มาใช้ เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นทางเลือกในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

2.6 ควรตรวจสอบสมรรถนะทางด้านวิชาชีพครูในด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเช่น จิตวิทยาการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์จะได้ให้คำปรึกษาสำหรับพัฒนานักศึกษาได้เต็มตามศักยภาพที่นักศึกษาพึงมี

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ในการนำโมเดลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามลำดับของน้ำหนักองค์ประกอบ

3.2 สำหรับในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพครูด้านอื่นๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา และควรนำทักษะในศตวรรษที่ 21 มาวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมด้วยเพื่อให้ได้สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครูมืออาชีพ

3.3 ควรนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปทดลองใช้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านอื่นๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

3.4 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรที่อาจมีผลต่อตัวแปรตามในการวิจัย โดยเฉพาะประสบการณ์การเป็นครูพี่เลี้ยง ประสบการณ์การเป็นอาจารย์นิเทศก์ ขนาดของโรงเรียนและลักษณะของกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ควรนำรูปแบบไปใช้กับนักศึกษาทุกสาขาวิชาของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละสาขาวิชา

บรรณานุกรม

- Barber, M., Chijioke, C., & Mourshed, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. Retrieved from <http://www.pearson.com/michael-barber>
- Barber, M., Chijioke, C., & Mourshed, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. Retrieved from <http://www.pearson.com/michael-barber>
- Boyd, V. (1992). School context. Bridge or barrier to change?. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Campbell, D. and Stanley. (1963). Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research. Boston, MA : Houghton Mifflin Company.
- Comrey, Andrew L.; & Lee, Howard B. (1992). A First Course in Factor Analysis. 2nd ed. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conzemius & O'Neill. (2005). The Power of SMART Goals: Using Goals to Improve Student Learning. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Corcoran, T. B. (1995). Transforming professional development for teachers: A guide for state policymakers. Washington, DC: National Governors Association.
- Dale, E. (1969). Audiovisual methods in teaching. (third edition). New York: The Dryden Press; Holt, Rinehart and Winston.
- Dick, Walter, Lou Carey, and James O. Carey. (2005). The Systematic Design of Instruction. 6th ed. Boston : Pearson.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. Bloomington, IN: Solution. Education Service. -DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. Journal of School Leadership, 2(2), 213-224.

- Forum Education Ministers' Meeting. (2010). Pacific Islands Forum Secretariat, Forum Education Ministers' Meeting. Crown Plaza Hotel, Port Moresby, Papua New Guinea 13 – 14 October 2010 Session Four Improving Teacher Competency and Teaching Effectiveness in the Pacific.
- Fullan, M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London. Falmer Press.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. (2009). *Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach*. 8th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Glickman Carl. D. Stephen P. Gordon. and Jovita M. Ross-Gordon. (2001). *Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Holden J. (1995). *Mentoring Frameworks for Texas Teachers*. Austin. TX: Publications Distribution Office of the Texas Education Agency.
- Hord S. M. Roussin J. L. & Sommer W. A. (2009). *Building professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise and meaning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hargeaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco, Jossey Bass.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement* [Internet]. Southwest Educational Development Laboratory. Retrieved from <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>
- Hord, S.M., Roussin, J.L. and Sommers, W.A. (2010). *Guiding Professional Learning Community : Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. USA : Corwin.
- Hord, S.M.. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous*

- inquiry and improvement. Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory. Office of Educational Research and Improvement.
- Hord, S.M.. (2003). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. (2nd edition). Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory. Office of Educational Research and Improvement.
- Intanam, N. & Wongwanich, S.. (2014). An application of the professional learning community approach to developing the learning process and enhancing academic achievement in the mathematics and science teaching of the Primary School Student. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 131: 476-483.
- J. W. (1997). Excellence in professional development and professional community. Washington, D.C.: Office of Educational Research and Improvement.
- Kotter, J. P., & Cohen. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kruse. (2007). Instruction to Instructional Design and the ADDIE Model [Online]. Available from http://www.e-learningguru.com/articles/art1_1.htm
- Kruse, S., Louis, S.K., & Bryk, A. (1995). Building professional learning community in schools. Madison, WI: Center for School Organization and Restructuring.
- Lovell J.T. and Wiles K. (1983). *Supervision of Better Schools. (5th Ed)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Luis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). Professional and community: Perspectives on reforming urban schools. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Marlene P. Correia and Mchenry M. Jana. (2002). *The Mentor's Handbook : Practical Suggestion for Collaborative Reflection and Analysis*. Norwood: Christopher-Gordon Publishers.
- Ministry of Education (MOE). (2009). Teachers-The Heart of Quality Education. Retrieved from <http://www.moe.gov.sg/media/press/2009/09/teachers-the-heart-of-quality.php> Office of Rajabhat Institute Council. Curriculum Structure of Educational Field. [Online].

- Olivier, F. D. (2009). Professional Learning Committees: Characteristics, Principals, and Teachers. Paper Presented at the Annual Meeting of the Louisiana. Accessed 23 May 2008. Available : <http://www.rajabhat.ac.th/curr/edu.htm>.
- PJH Heeralal. (2014). 511 – 515 Mentoring Needs of pre-Service Teachers During Teaching Practice. A Case Study at a South African University. *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy*, 4(1), January ISSN 2239-2978XISSN 2240-0524.
- Queensland Government. (2014). *Mentoring Beginning Teachers program, Mentor Handbook Every student succeeding State Schools Strategy 2014–2018 Mentoring Beginning Teachers program Mentor handbook*. Queensland: Australia.
- Rolfe A. Mentoring Works. (2008). [Online]. http://www.mentoring-works.com/definitions_of_mentoring.html.
- Received: 25 April 2017 Final Accepted: 27 May 2017 Published: June 2017
USE OF FACEBOOK IN MENTORING PRE-SERVICE TEACHERS.
- Richey, R. C., Klein, J. D., & Tracey, M. W. (2011). The instructional design knowledge base. New York: Taylor & Francis.
- School of Education The College of William & Mary. (2014). *Handbook for Practica & Student Teaching Experiences*. Williamsburg: U.S.A.
- Sweeny Barry W. (2003). Leading the Teacher Induction and Mentoring Program. 2nd ed. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Schumacker, R. E. & Lomax R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. (3rd ed.). New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- Southwest Educational Development Laboratory. (1997). Professional learning communities: What Are They and Why Are They Important? *Issues About Change*. 6(1): 1-4.
- Sweeny (2008). Leading the Teacher induction and Mentoring Program. (2nd Edition) Thousand Oaks : Corwin Press. Sweeny, Barry W.. Defining the Distinctions Between Mentoring & Coaching. [Online] Accessed 15 October 2009. Available from : <http://www.Mentoringaccociation.org/Memberonly/DefM&Coach2.html>.

The Individual Development Plan (IDP) Process An Employee's Guide for Individual Development Career Planning 2008

The National Institute of Education (NIE). (2009). A Teacher Education Model for the 21th Century.

U.S. Department of Commerce Office of Human Resources Management. (2001).

Individual Development Planning (IDP). U.S. Department of Commerce Office of Human Resources Management.

University of New Mexico College of Education. (2010). New Mexico Teacher

Competencies for Licensure. from

<http://teachnm.org/experienced-teacher/nm-teacher-competencies.html?ai=1> [25

กันยายน 2560]

Vilma Muega-Geronimo. Received: 25 April 2017 Final Accepted: 27 May 2017 Published:

June 2017 USE OF FACEBOOK IN MENTORING PRE-SERVICE TEACHERS).

College of Teacher Education, Laguna State Polytechnic University, Sta. Cruz,

Laguna, Philippines. USE OF FACEBOOK IN MENTORING PRE-SERVICE

TEACHERS. *Journal Homepage*: - www.journalijar.com.

Wildland Fire Leadership Development Program. (2010). *THE INDIVIDUAL*

DEVELOPMENT PLAN GUIDE General Guidelines for Charting Your Career Path.

USA. : April 2010.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
นิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง
ชายแดน ไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4 ตุลาคม – ธันวาคม 2560), 123 – 132.

เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2551). “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็น
ทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2 (พฤษภาคม-
สิงหาคม 2551)), 48-64.

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู The
professional learning community: Practices guide lines for teachers.

วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214 – 228.

กนิษฐา เซาร์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอน คณิตศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน).

กรมเจ้าท่า. (2559). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) <http://www.md.go.th/md/>

กรมประมง. (2555). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Developing Individual Development Plan Manual. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://www.fisheries.go.th/>.

กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการนิเทศช่วยสถานศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ.2553. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2559 จาก http://media.wix.com/ugd/2cef27_c7c9894bd94e7b6e42e48f128de37069.pdf

กัณฑ์พล วิวรรณมงคล. (2553). การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการ นำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู. มหาวิทยาลัย ศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน).

กัณฑ์พล วิวรรณมงคล.(2559). สมรรถนะของนักศึกษาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://edu.kru.ac.th/alumni/images/stories/documents/vi002>

เกศนีย์ พิมพ์พัก และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินความสามารถ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.วารสาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 ธันวาคม 2560

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง หน้า 72 – 84.

คณะครุศาสตร์. (2556). คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. คุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556.

[http://www.kruinter.com/file/40020141020143017-\[kruinter.com\].pdf](http://www.kruinter.com/file/40020141020143017-[kruinter.com].pdf).

ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลาพูน เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่, เชียงใหม่.

[เฉลิมลาภ ทองอาจ](https://www.gotoknow.org/posts/437500). (2554). หลักสูตรอิงสมรรถนะในการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก

<https://www.gotoknow.org/posts/437500>. [31 มกราคม 2562].

ชฎานี ภัทรวารินทร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน เอกชน. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา).

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (ม.ป.ป.). การนิเทศการเรียนการสอนแผนใหม่. คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2548). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (ม.ค. – มิ.ย.) 2560 หน้า 34-41

ทศนา แคมมณี. (2553). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.

ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ อาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน).

นุชรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย. (2555). การพัฒนาโมเดลบูรณาการระหว่างการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครู กับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บังอร เสรีรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา.

วารสารวิชาการ :วารสารศรีประทุมปริทัศน์. ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560.

- บุญสิทธิ ไชยชนะ. (2552). ผลการใช้โปรแกรมส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองด้านบทบาทครูวิจัย และสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่ออันักศึกษาคู ในชั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบเต็มรูป. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (วิทยาศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
- ปฐมมาวดี แถวนาชุม. (2558). ความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา).
- ปรีชา บั้ววิรัตน์เลิศและวลัยพร เตชะสรรพัต. (2554). ความต้องการของนักศึกษาที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 4 ฉบับพิเศษ พฤษภาคม 2554.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และ มารุต พัฒผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2557.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-19.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูลทรัพย์ นาคานาคา และคณะ. (2555). การพัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาคูศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการดำเนินงานเป็นที่มในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2551) : 48-64.
- มณีภรณ์ ทฤษณาวดี. (2554). ทศนคติของนิสิตที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 16 ฉบับเดือน มกราคม-ธันวาคม 2556.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (2555). คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1. . ภูเก็ต:

- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556). คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์. (2553). คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ปีการศึกษา 2553. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2554). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน). พิษณุโลก :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2553). โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 11
มกราคม 2559, จาก <http://www.pec.cmru.ac.th/>.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. (2553). คู่มือการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2559, จาก <http://www.mpec.cmru.ac.th/>
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2555). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. เพชรบุรี :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (2555). คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1. ภูเก็ต :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2556). คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นการปฏิบัติการ
สอนในสถานศึกษา. สุรินทร์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2553). เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาและ
อาจารย์นิเทศก์ เพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต 5 ปี.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2547). คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี). (2554).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 62 ง หน้า 12.ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง หน้า 72 –
84.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี.

- วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 37 ฉบับที่ 4
กรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2561.
- เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู
The professional learning community: Practices guide lines for teachers.
วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ 2(2)
หน้า 214 – 228.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก หน้า 24.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา Mixed Methods in Educational
Research. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 มกราคม – มิถุนายน
2554.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543).). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). สุวีริยา
สาส์น: กรุงเทพฯ.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์ทกราฟิค.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อ
พัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา.
Veridian E – Journal , Silpakorn University. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม 2553.
- วทัญญู ขลิบเงิน. (2556). การพัฒนาแบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อ
สังคมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วนิดา ฉัตรวิราม. (2554). การนิเทศและการแก้ปัญหาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณพร สุขอนันต์.(2551). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก.
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อ
การพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Professional Learning Community of
in School for Teacher Professional Development Based on Learner Centered
Approach Academic Services Journal Prince of Songkla University. วารสารวิทย
บริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557 หน้า 93 –

102.

วราภรณ์ แยมทิม. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างสรรค์คุณภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.

Veridian E-Journal, Silpakorn University. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2559

วราภรณ์ แยมทิม. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างสรรค์คุณภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ Veridian E-Journal SU. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1
พฤษภาคม- สิงหาคม 2554.

วัชรพล วิบูลยศรีน. (2557, กรกฎาคม - ธันวาคม). หลักการออกแบบการสอนบนเว็บตาม

แบบจำลอง ADDIE เพื่อการสอนสนทนาภาษาไทยเบื้องต้นสำหรับชาวต่างประเทศ.

วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(12).

วัชรภา เล่าเรียนดี และประเสริฐ มงคล. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการสอนของ

อาจารย์นิเทศและการนำพฤติกรรมการนิเทศไปใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของ

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม : ภาควิชา

หลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรภา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : วิทยุ

กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิเศษ ชินวงศ์. (2557). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เวียงชัย แสงทอง. (2559). การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม

แนวทางสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของครูวิทยาศาสตร์

ระดับประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคการนิเทศระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา

(Coaching and Mentoring). อุบลราชธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 2

ศรีวรรณ เกียรติสุนนท์. (2551). “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กร

เอกชนจังหวัดศรีสะเกษ” *KKU Res.J.(be)*, 10(2 (2011)), 225-235.

ศรีวรรณ เกียรติสุนนท์. “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กร

เอกชนจังหวัดศรีสะเกษ”, *KKU Res.J.(be)*. 10, 2 (2011) : 225-235.

ศิริดา บุราดี สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2554). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ

การประเมินคุณภาพบัณฑิต สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษา.

- วารสารวิจัย มข. (บศ.) ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 : ต.ค. - ธ.ค. 2554 หน้า101 -112
- ศิริดา บุราติ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2554). การพัฒนารูปแบบ
การประเมินคุณภาพบัณฑิต สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษา.
วารสารวิจัย มข. (บศ.) ปีที่ 11 ฉบับที่ 4. ตุลาคม-ธันวาคม 2554 หน้า101 -112.
- ศิรินันท์ สามัญ.(2547). การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของครู การวิจัยแบบพหุกรณี. ปริญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร
และการสอน ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2556). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรรายบุคคล. กรุงเทพฯ: กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- ชิตาพร สุริยา. (2561).** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล
กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 2.
- สงัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สงัด อุทรานันท์. (2538). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2557). คู่มือแนวทางการจัดทำเส้นทางพัฒนา ตาม
สายอาชีพ (Training Road Map) สายงานปฏิบัติงานธุรการ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน
ธุรการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. (2555). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการอัยการ
รายบุคคล Individual Development Plan: IDP Handbook. กรุงเทพฯ :
สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2555). การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ
ตนเองของครูและบุคลากรการศึกษา (Individual Development Plan IDSP). เอกสารเรื่อง
แผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง เรียบเรียงโดย ชัชวรินทร์ ชวนวัน. กระทรวงศึกษาธิการ สืบค้น

เมื่อ 15 มกราคม 2559.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.

สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2558). PLC คืออะไร? สำคัญ

อย่างไร?. สืบค้นจาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>

สถิตย์ สนวนพรหม. (2547). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์,
ฉะเชิงเทรา. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

สมจิต จันท์ฉาย. (2557). การออกแบบและพัฒนากาเรียนการสอน. นครปฐม : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สมชาย วงศ์วิเศษ. (2552). *mentor-mentee-mentoring* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: สำนักงาน
พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

สโรชา คล้ายพันธุ์. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนากาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557.

สาวิตรี ไรจนะสมิตและวรรณทิพา รอดแรงคำ. (2547). “มิติใหม่ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู”.
วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 19(2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2547)), 1 – 9.

สำนักกรรมการ 3. (2555). เอกสารประกอบการพิจารณา เรื่อง ครูพันธุ์ใหม่ คณะกรรมการ
การศึกษาสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24. วันพุธที่ 21 มีนาคม 2555 ณ ห้องประชุม
คณะกรรมการ หมายเลข 3601 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา 3, 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2556). คู่มือนิเทศการสอนภายใน
โรงเรียน ด้วยวิธีการสังเกตการสอน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). หลักสูตรฝึกอบรม (หลักสูตรกลาง) มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของคุรุสภา 9 มาตรฐาน ปีการศึกษา 2558. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ ; 27-30 สิงหาคม 2553 โรงแรมแอมบาสเดอร์ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). หลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบัน. อนุสาร อุดมศึกษา. ปีที่ 37 ฉบับที่ 392 กุมภาพันธ์ 2554.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2558). รายงานสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ (2558). รายงานสถานภาพการผลิตและพัฒนาครู ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2560). แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC). กรุงเทพฯ : สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. (2555). คู่มือแผนพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของสำนักอนามัย. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

- สุเดียนเพ็ญ คงะจันทร์ กอบกุล ไพศาลอัมพวงษ์ นิพนธ์ กุลนิตย์ และสุเทียน ตันตระวาณิชย์. (2550). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง รุ่นที่ 6/2550. ระหว่างวันที่ 24 สิงหาคม – 3 กันยายน 2550 ณ โรงแรมเซ็นทรัล เพลส จังหวัดสมุทรสาคร, 2550 (อัดสำเนา).
- สุพิช ชัยมงคล และคณะ. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 10(18).
- สุพิช ชัยมงคล. (2558). ที่ได้ศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับ

- ประถมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ 10 ฉบับที่ 18.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับพิเศษ โครงการเผยแพร่งานวิจัย นิสิตระดับการศึกษาดุขฎีบัณฑิต ประจำปี 2551
- สุรพล ธรรมร่วมดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยวงศ์. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิธีร์ ทงบัณฑิตย์. (2555). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan, IDP) เพื่อการบริหารโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ. วารสารบริหารการศึกษามศว, 16 มกราคม – มิถุนายน 2555.
- อวยชัย ศรีตระกูล. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก. (ปริญญาดุขฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- อัญชลี ธรรมะวิทีกุล. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ. http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.htm
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). นิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล *Individual Development Plan : IDP*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

เอกภูมิ จันทรวงศ์. การศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี :
รายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน 2555.

เอนก เทียนบูชา. (2559). หลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ A Curriculum for Higher
Education Focusing on Competency-Based Achievement. วารสารจันทร์เกษมสาร.
ปีที่ 22 ฉบับที่ 43 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559. หน้า 33 – 47







ภาคผนวก ก
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ในการพิจารณาร่างตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.ชिरวัฒน์ นิจนตร | บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 2. ผศ.ดร.สุวิชา วิริยมานวงศ์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 3. ดร.อดุล นาคะโร | อาจารย์กลุ่มวิชาชีวเคมี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 4. ผศ.ดร.ชาตรี มณีโกมล | อาจารย์ประจำ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 5. รศ.ดร.วีระศักดิ์ ชมพูคำ | อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 6. รศ.ดร.กชกร ธิปัตดี | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 7. ผศ.ดร.ฉันท ชาติทอง | อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช |
| 8. ผศ.ดร.ณรงค์ กาญจนา | อาจารย์ประจำ โปรแกรมวิชาหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา |
| 9. รศ.ดร.พูนสุข อุดม | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาหลักสูตรและการ
สอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 10. ผศ.ดร.ชวนชัย เขิงสารุชน | อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี |

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
แบบประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
(ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ)

ปริญญานิพนธ์เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ผู้วิจัย

นายรัฐพล พรหมสะอาด โทร. 086-7430016 E-mail rattha1973@yahoo.com

วัตถุประสงค์ของแบบประเมิน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง(Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Consistency : IOC) ระหว่างตัวบ่งชี้กับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ดัชนีตามที่แนบมาพร้อมกันนี้

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับนิยามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้หรือไม่ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

อนึ่ง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตอบแบบประเมินให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติมที่ทำให้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความสมบูรณ์ครอบคลุมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

นियามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาแสดงออกในขณะที่ออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูได้แก่ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หรือหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ครอบคลุมรายละเอียด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน รวมถึง มีการกำหนดกระบวนการส่งเสริมหรือสอดแทรกหรือปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดสื่อการสอน และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน

2. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ ออกแบบ พัฒนา เลือกใช้ และติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีให้ เหมาะสมกับผู้เรียน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ โดย ดำเนินการตามกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งการนำเข้าสู่วิทยา การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน มีการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียน และมีการการบันทึกผลการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การใช้วิธีการและสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติ ของผู้เรียน รวมทั้ง ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้				
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้				
2. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้				
2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้				
2.2 สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)				
2.3 สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และธรรมชาติของผู้เรียน				
2.4 สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป				
2.5 สามารถกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน				
2.6 สามารถกำหนดวิธีวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และตัวบ่งชี้				

รายละเอียดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
1. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้				
1.1 มีการนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และสร้างความสนใจแก่ผู้เรียน				
1.2 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน				
1.3 มีการสรุปโดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของ ผู้เรียน และใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน				
2. การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้				
2.1 มีการบันทึกผลการเรียนรู้				

รายละเอียดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้													
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	-1	+1	0	0	0	+1	.40	-ไม่ได้นำบ่งบอกถึงผลการแสดงออกที่สังเกตได้	
2. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	.90	ให้ตัดหัวข้อใหญ่ 2. ออก -เปลี่ยนคำว่า "ตัวบ่งชี้" เป็น "ตัวชี้วัด" 5.1.12 -สังเกตไม่ได้ -เพิ่มข้อความ"เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้" ในนิยามศัพท์	
2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้													
2.2 สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ (KPA)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ให้รวมข้อ 2.2 กับ ข้อ 2.3	
2.3 สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และธรรมชาติของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		
2.4 สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งชั้นการ นำเข้าสู่เรียน ชั้นดำเนินการ และขั้นสรุป	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	.80	-การออกแบบกิจกรรมต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ -เปลี่ยนคำว่า "ครอบคลุม" เป็น "เหมาะสม"	

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้													
2.5 สามารถกำหนดสื่อการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	.90	ให้นิยามว่าสอดคล้องกับผู้เรียนอย่างไร ¹
2.6 สามารถกำหนดวิธีวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	.90	ควรเพิ่มลักษณะของผู้เรียน ³

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 ได้เสนอแนะให้แยกตัวบ่งชี้ให้ละเอียดเป็นประเด็นที่ชัดเจนแยกย่อย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบได้จริง และข้อก็ว่าได้สมควรนะนี้
2. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10 ได้กำหนดประเด็นเพิ่มเติมเป็น “การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเวลา” และ “การกำหนดเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม”

องค์ประกอบตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้													
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ วัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	0	+1	0	0	+1	0	0	0	.40	สังเกตไม่ได้
2. สามารถออกแบบสื่อ วัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3. สามารถพัฒนาสื่อ วัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4. สามารถเลือกใช้สื่อ วัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	+1	0	+1	+1	+1	0	.70	
5. มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ วัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	.90	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 ได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จริงในสมรรถนะด้านนี้
- ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6 ได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มว่า หัวข้อคือการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ข้อสังเกตคือ
 - 2.1 วัตกรรมการประเมินผลของนักเรียนคืออะไร 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ 1) เทคนิควิธีการ และ 2) สื่อ แต่ในนิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้ ไม่ได้กล่าวถึงวิธีการ
 - 2.2 การใช้คำว่า "เทคโนโลยี" มีการใช้คำที่แตกต่างกันหลายที่ เช่น ข้อที่ "1. เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้" "2. เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้" และ "5.6 เทคโนโลยี"

- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรจะมี 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ 1) การวางแผน 2) การพัฒนาตามแผน และ 3) การประเมินหลักสูตร ดังนั้น การวัด
 องค์กรของการพัฒนาฯ จะขาด 3 หัวข้อหลักนี้ไม่ได้ ส่วนการที่จะขยายรายละเอียดของแต่ละหัวข้อนั้นสามารถทำได้
3. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 ได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มประเด็น "การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้"
4. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ได้เสนอแนะให้เพิ่มประเด็น "การสร้างสื่อ นวัตกรรม" และ "การหาคุณภาพสื่อ นวัตกรรม ก่อนนำไปใช้จริง"

องค์กรกำกับตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์กรกำกับด้านการจัดการเรียนรู้นวัตกรรม													เดิม "การจัดการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรม" แก้ไขเป็น "การจัดการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้นวัตกรรม"
1. การจัดการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรม													
1.1 มีการนำเข้าสู่บทเรียน เช่น เตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้เดิม และสร้างความสนใจแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2 การดำเนินการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมโดยใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3 มีการสรุปโดยตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้วิธีการสรุปบทเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	.90
2. การประเมินผลจัดการเรียนรู้นวัตกรรม													
2.1 มีการบันทึกผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	.90

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่ควรแบ่งเป็นหัวข้อย่อยๆ เพราะจะทำให้ยุ่งยากในการวัด
2. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มประเด็น “มีทักษะหรือสามารถเลือกเทคนิค วิธีการเสริมแรงให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม” และเพิ่มรายละเอียดในนิยามศัพท์เฉพาะ
3. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 ได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มประเด็นย่อย เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จริงในสมรรถนะด้านนี้
4. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6 ได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มประเด็น ดังนี้
 - 4.1 องค์กรประกอบหลักของการเรียนรู้ ปกติยึดหลักการ OLE: Objective (s), Learning และ Evaluation เพราะฉะนั้น การตั้งคำถามน่าจะทำให้ครอบคลุมมากกว่านี้ และบางข้อเป็นคำถามที่ใหญ่ กว้าง เช่น ข้อ 1.1 ซึ่งน่าจะครอบคลุมข้อ 1.2 อยู่แล้ว ดังนั้น หากต้องการถามรายละเอียดต้องนำหัวข้อใหญ่มาแยกย่อย
 - 4.2 การประเมินกิจกรรม ต้องดูว่า หลักการสำคัญของการประเมินผลคืออะไร เช่น ประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจ ประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น ต้องตั้งหลักให้ได้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไรก่อน ซึ่งข้อ 2.2 น่าจะมีการถามเรื่องการประเมินโดยใช้วิธีการแบบไหน ประเมินรายบุคคลรายกลุ่ม ประเมินผลงาน ประเมินความรู้ ฯลฯ
5. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10 ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย วิธี/เทคนิค/ขั้นตอน/กิจกรรม และทักษะการจัดการเรียนรู้ หากต้องการวัดอย่างละเอียด อาจจะเพิ่มทักษะการตั้งคำถาม การเสริมแรง การอธิบายและยกตัวอย่าง (สอดคล้องกับชีวิตจริง พื้นฐานของนักเรียน และสิ่งที่นักเรียนชอบ)
6. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดการเรียนรู้ควรเพิ่มเติมประเด็น “การเสริมแรง” “การจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้” และ “การวัดและประเมินผลครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ทั้ง K P A”

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบด้านกรวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้													
1. สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	- ควรปรับตัวบ่งชี้เป็น "ความสามารถในการสร้าง" -ตัวบ่งชี้ยังไม่ชัดเจน มี หลายประเด็น
2. สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	0	+1	+1	+1	+1	
3. สามารถใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	0	+1	+1	+1	+1	-

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6 เสนอแนะว่าองค์ประกอบที่ 2 ข้างต้นกับข้อ 2 ขององค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ และข้อ 3 ควรจะกล่าวถึง การเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับ วัดจุดประสงค์การเรียนรู้/เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ฯลฯ
2. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 เสนอแนะว่าควรสลับข้อ 2 กับ ข้อ 3 กล่าวคือ "ให้เลือกเครื่องมือวัดและประเมินผล" ก่อน แล้วจึงมา "สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล"
3. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมประเด็น "การออกแบบ/กำหนดวิธีการประเมินที่หลากหลาย" "การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย" "การกำหนดเกณฑ์การประเมินผู้ประเมิน" "การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน"

การวิจารณ์ในภาพรวม

1. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 เสนอแนะว่าควรเพิ่มตัวบ่งชี้ให้มากกว่านี้ เพราะบางประเด็นสามารถที่จะแยกเป็นประเด็นย่อยๆ ให้ชัดเจนเป็นตัวบ่งชี้ได้จริง
2. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมดังนี้
 - 2.1 ควรเพิ่มเติมรายละเอียดตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 - 2.2 แก้คำตกหล่นเพื่อให้ใจความของคำอธิบายรายวิชาีความสมบูรณ์มากขึ้น
3. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรแยกเป็นประเด็นย่อยๆ ในแต่ละตัวบ่งชี้ และให้ใช้คำอื่นที่แสดงถึงสมรรถนะแทนคำว่า “สามารถ”
4. ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ให้ข้อเสนอแนะว่าในแต่ละองค์ประกอบ (แต่ละตัวบ่งชี้) ควรมีความสำคัญเพียงประเด็นเดียว



การวิเคราะห์องค์ประกอบ

คำสั่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

FACTOR

/VARIABLES p1 p2 p3 p4 p5 p6 i1 i2 i3 i4 a1 a2 a3 a4 e1 e2 e3 /MISSING

LISTWISE /ANALYSIS p1 p2 p3 p4 p5 p6 i1 i2 i3 i4 a1 a2 a3 a4 e1 e2 e3

/PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/SAVE BART(ALL)

/METHOD=CORRELATION .

คำสั่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

TI

DA NI=17 NO=540 NG=1 MA=CM

RA FI='C:\Users\KruNoi\Desktop\Phuket\CFA.psf'

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 /

MO NY=17 NK=1 NE=4 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR TE=SY

LE

P I A E

LK

PIAE

FI PH(1,1)

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(7,2) LY(9,2) LY(10,2) LY(12,3)

FR LY(13,3) LY(14,3) LY(15,4) LY(17,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)

VA 0.44 LY(6,1)

VA 0.54 LY(8,2)

VA 0.39 LY(11,3)

VA 0.56 LY(16,4)

VA 1.00 PH(1,1)

FR TE(12,1)TE(13,12)TE(14,4)TE(13,9)TE(6,5)

PD

OU ME=ML AM SC SS RS FS AD=OFF ND=3



ภาคผนวก ข

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ในการการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ
 ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

1. สนนากลุ่มร่วมกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่สังกัดคณะครุศาสตร์ที่ทำหน้าที่ดูแลการฝึก
 ประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1.1 รองศาสตราจารย์ศิริชัย อิศระโชติ | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต |
| 1.2 อาจารย์เอมอร นาคหลง | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต |
| 1.3 ดร.สมเกียรติ สัจจารักษ์ | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต |
| 1.4 อาจารย์ปาจริย์ ด้วลีเชศ | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต |
| 1.5 นายกิตติยา นาวิวอง | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต |

2. สันทนาการร่วมกับครูพี่เลี้ยงสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน
ได้แก่

2.1 นส.สุภามาส รักษาเขต	ครูประจำการ โรงเรียนอนุบาลภูเก็ต
2.2 นายสมมาตย์ อังศุภมงคล	ครูประจำการ โรงเรียนเกาะสิเหร่
2.3 นส.วรฤทัย เจียสกุล	ครูประจำการ โรงเรียนบ้านเชิงทะเล ตันติวิท
2.4 นายสุทัศน์ ศรีสว่าง	ครูประจำการ โรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญาในพระ อุปกัมภ์ฯ
2.5 นส.สุนทร สินมาก	ครูประจำการ โรงเรียนเทศบาล บ้านบางเหนียว
2.6 นายอดิสร รักชาติไทย	ครูประจำการ โรงเรียนบ้านบางเทา
2.7 นางขจิตศรี พวงแก้ว	ครูประจำการ โรงเรียนเฉลิมพระ สมเด็จพะศรีนครินทร์ ภูเก็ต
2.8 นส.ดาว ศิริอนันต์	ครูประจำการ โรงเรียนเทศบาล บ้านบางเหนียว
2.9 นส.สุพัตรา ลีลาทิวานนท์	ครูประจำการ โรงเรียนอนุบาลภูเก็ต
2.10 นายลิขิต หล้าแหล่ง	ครูประจำการ โรงเรียนสตรีภูเก็ต

เกียรติ

3. สันทนาการร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 3.1 อาจารย์ ดร.นัฐฎารัตน์ ณ นคร | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู |
| 3.2 อาจารย์ ดร.กัมปนาท ประดิษฐ์เสรี | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา |
| 3.3 อาจารย์จุฑามาศ ชูจันทร์ | อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู |
| 3.4 ผศ.อัศววัฒน์ สิงห์ชู | อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีศึกษา |
| 3.5 อาจารย์ ดร.ณัชพล หะหวัง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีศึกษา |
| 3.6 อาจารย์ ดร.พรรณวดี ขำจริง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา |
| 3.7 อาจารย์ศิริวรรณ ปักเข็ม | อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย |
| 3.8 อาจารย์อนุวัตร จิรวัฒนพานิช | อาจารย์ประจำสาขาวิชาคณิตศาสตร์ |
| 3.9 อาจารย์ธนวิทย์ ทองใหม่ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์
ทั่วไป |
| 3.10 อาจารย์ปาร์ท อูสมมา | อาจารย์ประจำสาขาวิชา
ภาษาอังกฤษ |

ผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) ของ
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสิ่งที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคาดหวังต่อการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเรื่องอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นต่อการได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูพี่เลี้ยง

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. การชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนให้นักศึกษาทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. มีพี่เลี้ยงตรงตามสาขาวิชาเอกที่กำลังศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. มีการประชุม นิเทศระหว่างครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. การจัดให้นักศึกษาสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5. ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7. ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8. ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคัมขั้้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9. ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	.90

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
23. ให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากเข้าสังเกตการสอนนักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24. ให้คำแนะนำในการบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25. การวางแผนหรือจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00



แบบสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นความต้องการจำเป็นในการดูแลให้
 คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 (สอบถามนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่
 ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ.

ชาย

หญิง

2 ท่านฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด

ภาษาไทย

ภาษาต่างประเทศ

คณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์

สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

การงานอาชีพและเทคโนโลยี

สุขศึกษาและพลศึกษา

ศิลปะ

3. ครูพี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนของท่าน จำนวน.....ครั้ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

4. อาจารย์นิเทศก์เข้าสังเกตการสอนของท่าน จำนวน.....ครั้ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา
 2560

ข้อ ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน										
11	เข้าสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน										
12	ให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากเข้าสังเกตการสอนนักศึกษา										
13	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวพัฒนาการของนักศึกษาแก่อาจารย์นิเทศก์										
14	ให้คำแนะนำในการบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
15	การวางแผนหรือจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน										

คำชี้แจง ขอให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อนักศึกษาระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่าอยู่ในระดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่มีอยู่และระดับการปฏิบัติที่นักศึกษาคาดหวัง

ข้อ ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้										
2	ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้										

ข้อ ที่	รายการ	← มาก → ← น้อย →					← มาก → ← น้อย →				
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ให้คำแนะนำในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน										
4	ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติการเรียน										
5	ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล										
6	ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน										
7	เข้าสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน										
8	ให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากเข้าสังเกตการสอนนักศึกษา										
9	ให้คำแนะนำในการบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
10	การวางแผนหรือจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอให้นักศึกษาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการความต้องการจำเป็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้จากครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณนักศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมิน

ฉบับที่ 1

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.1 การวิเคราะห์ หลักสูตร มาตรฐานการ เรียนรู้ ภาระการ เรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับ 1. หลักสูตร สถานศึกษา 2. ภาระการเรียนรู้ 3. ตัวชี้วัด (ดำเนินการ 3 ใน 3 ข้อ)	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ 1. หลักสูตร สถานศึกษา 2. ภาระการเรียนรู้ 3. ตัวชี้วัด (ดำเนินการ 2 ใน 3 ข้อ)	ระบุรายละเอียดของ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ไม่ สอดคล้องกับ 1. หลักสูตรสถานศึกษา 2. ภาระการเรียนรู้ 3. ตัวชี้วัด (ดำเนินการ 1 ใน 3 ข้อ)	0	+1	0	+1	+1	0	+1	+1	0	+1	+1	0.80	1. เนื้อคำคิด "แผนการสอน" เป็น "แผนการจัดการเรียนรู้" 2. การพิมพ์คำไม่ควรแยกหรือตัด คำ สำหรับบางคำเช่นคำว่า การ...

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
1.2 การกำหนด จุดประสงค์การ เรียนรู้ที่สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ สถานะการเรียนรู้ <u>มาตรฐาน</u> <u>ตัวชี้วัด</u> และ <u>สมรรถนะ</u> ที่ต้อง <u>ผู้เรียน</u>	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างชัดเจน หรือเหมาะสมกับ 1. สถานะการเรียนรู้ 2. <u>มาตรฐาน</u> 3. <u>ตัวชี้วัด</u> 4. <u>สมรรถนะ</u> ที่ต้อง <u>ผู้เรียน</u> (ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างชัดเจน หรือเหมาะสมกับ 1. สถานะการเรียนรู้ 2. <u>มาตรฐาน</u> 3. <u>ตัวชี้วัด</u> 4. <u>สมรรถนะ</u> ที่ต้อง <u>ผู้เรียน</u> (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างชัดเจน หรือเหมาะสมกับ 1. สถานะการเรียนรู้ 2. <u>มาตรฐาน</u> 3. <u>ตัวชี้วัด</u> 4. <u>สมรรถนะ</u> ที่ต้อง <u>ผู้เรียน</u> (ดำเนินการ 1 หรือ 2 ใน 4 ข้อ)	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างชัดเจน หรือเหมาะสมกับ 1. สถานะการเรียนรู้ 2. <u>มาตรฐาน</u> 3. <u>ตัวชี้วัด</u> 4. <u>สมรรถนะ</u> ที่ต้อง <u>ผู้เรียน</u>	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	0.70	จัดเรียงรายการเป็น สถานะการ เรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ สมรรถนะของผู้เรียน
1.3 การกำหนด จุดประสงค์การ เรียนรู้ที่ครอบคลุม <u>พฤติกรรมการ</u> <u>เรียนรู้</u> ทั้งด้าน <u>ความรู้</u> <u>ทักษะ</u> <u>เจตคติ</u> (KPA) และ <u>กระบวนการ</u> และ <u>เจตคติ</u> (KPA)	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างครอบคลุม <u>พฤติกรรมการ</u> <u>เรียนรู้</u> ทั้งด้าน <u>ความรู้</u> <u>ทักษะ</u> <u>เจตคติ</u> (KPA) และ <u>กระบวนการ</u> และ <u>เจตคติ</u> (KPA)	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างครอบคลุม <u>พฤติกรรมการ</u> <u>เรียนรู้</u> ทั้งด้าน <u>ความรู้</u> <u>ทักษะ</u> <u>เจตคติ</u> (KPA) และ <u>กระบวนการ</u> และ <u>เจตคติ</u> (KPA) เพียง 2 ด้าน	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างครอบคลุม <u>พฤติกรรมการ</u> <u>เรียนรู้</u> ทั้งด้าน <u>ความรู้</u> <u>ทักษะ</u> <u>เจตคติ</u> (KPA) และ <u>กระบวนการ</u> และ <u>เจตคติ</u> (KPA) เพียงด้านเดียว	กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้อย่างครอบคลุม <u>พฤติกรรมการ</u> <u>เรียนรู้</u> ทั้งด้าน <u>ความรู้</u> <u>ทักษะ</u> <u>เจตคติ</u> (KPA) และ <u>กระบวนการ</u> และ <u>เจตคติ</u> (KPA)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1. เพิ่มคำว่า "พฤติกรรมการเรียนรู้" 2. เปลี่ยนจากคำว่า "ด้าน" เป็น "ด้านเดียว"

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
1.4 การกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ มาตรฐานการ เรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ และ ธรรมชาติของ ผู้เรียน	ระบุขั้นตอนหรือ วิธีการสอนที่ หลากหลาย สอดคล้อง กับ 1. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. ธรรมชาติของ ผู้เรียน (ดำเนินการครบทั้ง 3 ข้อ)	ระบุขั้นตอนหรือ วิธีการสอนที่ หลากหลาย สอดคล้องกับ 1. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. ธรรมชาติของ ผู้เรียน (ดำเนินการ 2 ใน 3 ข้อ)	ระบุขั้นตอนหรือวิธีการ สอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับ 1. จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. ธรรมชาติของผู้เรียน (ดำเนินการ 1 ใน 3 ข้อ)	ระบุขั้นตอนหรือ วิธีการสอนที่ หลากหลายหรือ สอดคล้องกับ 1. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. ธรรมชาติของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.90	เพิ่มคำว่า "หลากหลาย" และ จุดประสงค์การเรียนรู้
1.5 การกำหนดสื่อ การสอนที่ สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ จุดประสงค์การ เรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ กิจกรรม การเรียนรู้ และ ธรรมชาติของ ผู้เรียน	กำหนดสื่อการสอน ที่สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ 1. จุดประสงค์การ เรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. กิจกรรมการ เรียนรู้ (ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)	กำหนดสื่อการสอนที่ สอดคล้องหรือเหมาะสม กับ 1. จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. กิจกรรมการ เรียนรู้ (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	กำหนดสื่อการสอนที่ สอดคล้องหรือเหมาะสม กับ 1. จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. กิจกรรมการเรียนรู้ 4. ธรรมชาติผู้เรียน (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	กำหนดสื่อการสอนที่ ไม่สอดคล้องหรือไม่ เหมาะสมกับ 1. จุดประสงค์การ เรียนรู้ 2. สาระการเรียนรู้ 3. กิจกรรมการเรียนรู้ 4. ธรรมชาติผู้เรียน	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	เพิ่มคำว่า "จุดประสงค์การเรียนรู้"

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม				ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที										IOC	ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.6 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้	<p>ระบุวิธีการวัดผลที่หลากหลายสอดคล้องหรือเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>1. <u>จุดประสงค์การเรียนรู้</u></p> <p>2. <u>สาระการเรียนรู้</u></p> <p>3. <u>กิจกรรมการเรียนรู้</u></p> <p>4. <u>ธรรมชาติผู้เรียน</u> (ดำเนินการครบทั้ง 4 ข้อ)</p>	<p>ระบุวิธีการวัดผลที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>1. <u>จุดประสงค์การเรียนรู้</u></p> <p>2. <u>สาระการเรียนรู้</u></p> <p>3. <u>กิจกรรมการเรียนรู้</u></p> <p>4. <u>ธรรมชาติผู้เรียน</u> (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)</p>	<p>ระบุวิธีการวัดผลที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>1. <u>จุดประสงค์การเรียนรู้</u></p> <p>2. <u>สาระการเรียนรู้</u></p> <p>3. <u>กิจกรรมการเรียนรู้</u></p> <p>4. <u>ธรรมชาติผู้เรียน</u> (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)</p>	<p>ระบุวิธีการวัดผลไม่หลากหลาย หรือไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>1. <u>จุดประสงค์การเรียนรู้</u></p> <p>2. <u>สาระการเรียนรู้</u></p> <p>3. <u>กิจกรรมการเรียนรู้</u></p> <p>4. <u>ธรรมชาติผู้เรียน</u></p>	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เพิ่มคำว่า จุดประสงค์การเรียนรู้

ฉบับที่ 2
แบบประเมินการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้
ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม				IOC	ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	0		
2.1 การออกแบบ สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ออกแบบสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีที่ หลากหลาย สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้ 2.กิจกรรมการเรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4.สภาพของห้องเรียน (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	ออกแบบสื่อการ สอนที่หลากหลาย สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้ 2.กิจกรรมการ เรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4.สภาพของ ห้องเรียน (ดำเนินการ 3 ใน 4 ข้อ)	ออกแบบสื่อการสอนที่ หลากหลาย สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการเรียนรู้ 2.กิจกรรมการเรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4.สภาพของห้องเรียน (ดำเนินการ 1 หรือ 2 ข้อ ใน 4 ข้อ)	ออกแบบสื่อการสอนที่ ไม่หลากหลาย และไม่ สอดคล้องหรือ เหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้ 2.กิจกรรมการเรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4.สภาพของห้องเรียน	1 +1 +1 +1 +1 +1 +1	1.00 แก่ในด้านของเกณฑ์การประเมิน เป็น 1.แผนการจัดการเรียนรู้ 2. กิจกรรมการเรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4. สภาพของห้องเรียน

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติงานภาพรวม				ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคุณศัพท์										IOC	ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ สลากหลาย สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ สลากหลาย สอดคล้อง เหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ สลากหลาย สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ สลากหลาย สอดคล้อง หรือเหมาะสมกับ 1.แผนการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	แต่ในลำดับของเกณฑ์การประเมิน เป็น 1.แผนการจัดการเรียนรู้ 2.กิจกรรมการเรียนรู้ 3.ธรรมชาติของผู้เรียน 4.สภาพของห้องเรียน

ฉบับที่ 3

แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม			ความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญคุณท์										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
3.1 การนำเข้าสู่บทเรียน	ใช้วิธีการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการ 1.1 นำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 1.2 นำเข้าสู่บทเรียนได้สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ 1.3 ใช้เวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนได้เหมาะสม (ดำเนินการครบทั้ง 3 ข้อ)	ใช้วิธีการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการ 1.1 นำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 1.2 นำเข้าสู่บทเรียนได้สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ 1.3 ใช้เวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนได้เหมาะสม (ดำเนินการ 2 ใน 3 ข้อ)	ใช้วิธีการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการ 1.1 นำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 1.2 นำเข้าสู่บทเรียนได้สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ 1.3 ใช้เวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนได้เหมาะสม (ดำเนินการ 1 ใน 3 ข้อ)	ไม่ได้ใช้วิธีการนำเข้าสู่บทเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เปลี่ยนจากคำว่า "กิจกรรมการจัดการเรียนรู้" เป็น "กิจกรรมการจัดการเรียนรู้"

รายการ	ระดับความสำเร็จหรือการปฏิบัติในภาพรวม					ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสหที่										ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	0		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3.4 การบันทึกผล การเขียนผู้ดำเนินการ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้	มีการบันทึกผลหลัง การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ซึ่งมี รายละเอียดครอบคลุม 4.1 ผลการเรียนรู้ 4.2 วัตถุประสงค์ 4.3 วิธีการแก้ปัญหา (ดำเนินการครบทั้ง 3 ข้อ)	มีการบันทึกผลหลัง การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ซึ่งมี รายละเอียด ครอบคลุม 4.1 ผลการเรียนรู้ 4.2 วัตถุประสงค์ 4.3 วิธีการแก้ปัญหา (ดำเนินการ 2 ใน 3 ข้อ)	มีการบันทึกผลหลัง การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ซึ่งมี รายละเอียด ครอบคลุม 4.1 ผลการเรียนรู้ 4.2 วัตถุประสงค์ 4.3 วิธีการแก้ปัญหา (ดำเนินการ 1 ใน 3 ข้อ)	ไม่มีบันทึกผลหลังการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือมีการบันทึกผลแต่ มีรายละเอียดไม่ ครอบคลุมผลการ เรียนรู้ หรือเนื้อหาที่ พบหรือวิธีการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	

ควรตั้งข้อความ "พร้อมมีการบันทึก
ผลและมีรายละเอียดไม่ครอบคลุมผล
การเรียนรู้ หรือเนื้อหาที่พบหรือ
วิธีการแก้ปัญหา"

ฉบับที่ 4

แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
ของนักศึกษาที่ประกอบภาควิชาวิศวกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม				IOC	ข้อเสนอแนะ	
	3	2	1	0			
4.1 การสร้าง เครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่ สอดคล้องกับ จุดประสงค์การ เรียนรู้ สาขา การเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้ เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่ หลากหลาย สอดคล้อง กับ 1.1 จุดประสงค์การ เรียนรู้ 1.2 สาขาการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้ เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่ หลากหลาย สอดคล้องกับ 1.1 จุดประสงค์การ เรียนรู้ 1.2 สาขาการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้ เรียน	สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับ 1.1 จุดประสงค์การ เรียนรู้ 1.2 สาขาการเรียนรู้ 1.3 ตัวชี้วัด 1.4 ธรรมชาติของผู้เรียน (ดำเนินการ 2 ใน 4 ข้อ)	สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไม่ สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ หรือสาขาการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือธรรมชาติ ของผู้เรียน	1 +1 +1 +1 +1 +1 +1	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	

รายการ	ระดับความสามารถหรือการปฏิบัติในภาพรวม				ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4.2 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และธรรมชาติของผู้เรียน	เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือสาระการเรียนรู้ หรือตัวชี้วัด หรือธรรมชาติของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.3 การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (ครบ 3 ด้าน)	ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (ครบ 2 ด้าน)	ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย หรือจิตพิสัย หรือทักษะพิสัย (เพียง 1 ด้าน)	ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย และไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย หรือจิตพิสัย หรือทักษะพิสัย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เพิ่มคำว่า "พฤติกรรมการเรียนรู้"

ผลการพิจารณาการสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถามความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์
ที่มีต่อรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase = P)													
1.1 การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในประเด็น													
1.2.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.4 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขั้นตอนที่ 2 การวางรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase = P)													
2.1 การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2 การประชุมโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ(Mentoring Phase = M& R)													
การดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล(Evaluation & Reflect Phase = E)													
การประเมินผลสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

Act

ผลการพิจารณาการสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถามพึงพอใจของครูที่เสีย และอาจารย์ในเทศก์
ที่มีต่อผลการนำรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาและนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคหที										IOC	ข้อเสนอแนะ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาและนำช่วยให้แก่นักศึกษามีพัฒนาการทางด้าน													
1.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาและนำช่วยให้การนิเทศน์ศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาและนำทำให้แก่นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาและนำทำให้แก่นักศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00



ภาคผนวก ค
คู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
(หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมให้ประสานกับผู้วิจัย)

คู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



เอกสารคู่มือนี้เป็นลิขสิทธิ์ของ
กลุ่มวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบรจรัม

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
ความเป็นมา.....	1
จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	2
แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring).....	2
แผนผังการดำเนินงาน.....	9
ภาคผนวก.....	10
แบบเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ที่คาดหวัง.....	11
แบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล.....	19
แบบบันทึกการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษา.....	33
แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้.....	35
แบบประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	39
แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	42
แบบประเมินการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....	45
แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	47
วิธีการพัฒนานักศึกษา.....	49



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	รัฐพล พรหมสะอาด
วัน เดือน ปี เกิด	1 มกราคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2538 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พ.ศ. 2544 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2547 การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	66/21 หมู่ที่ 2 หมู่บ้านเทพธานี ถนนเทพกระษัตรี ตำบลรัชฎา อำเภอ เมือง จังหวัดภูเก็ต