

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดย ใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)*

ณิรดา เวชญาติลักษณ์¹ สุกัญญา สีสมบา² ธัญญาพร ก่องจันทร์³

อุเทน ปุ่มสันเทียะ⁴ ธีรภัทร์ พุ่มพลอย⁵

(วันที่รับบทความ: 28 มกราคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 23 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 1 พฤษภาคม 2564)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง กลุ่มเป้าหมาย คืออาจารย์นิเทศนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 10 คน และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 37 คน โดยการสนทนากลุ่ม ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง อาจารย์นิเทศต้นแบบจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ คือประเด็นการสนทนากลุ่ม 2) สร้างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง 3) การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง เครื่องมือคือ แบบประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และแบบประเมินโดยนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทัศนคติทางบวก ด้านความยุติธรรม ด้านเสริมพลังอำนาจ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง คือ ศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ สังเกตการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง สะท้อนผลการสังเกต ดำเนินการแก้ไขกระบวนการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ 3) ผลการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: อาจารย์นิเทศ, ครูพี่เลี้ยง, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

* บทความวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Email: Nirada_17@hotmail.com

² อาจารย์ประจำ, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Email: Thanya_kku@hotmail.co.th

³ อาจารย์ประจำ, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Email: sukanya0727@gmail.com

⁴ อาจารย์ประจำ, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Email: UthenPumsanthia@gmail.com

⁵ อาจารย์ประจำ, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Email: palm12405@gmail.com



The Supervision Competency Development of Supervisors and Mentor Teachers Based on CCR Model Supported by Professional Learning Community (PLC)* System*

Nirada Wechayaluck¹ Sukanya Seesomba² Thanyaporn Kongkhan³

UthenPumsanthia⁴ Teerapat Phumploy⁵

(Received: January 28, 2021; Revised: March 23, 2021; Accepted: May 1, 2021)

Abstract

This research was focused on three objectives. Firstly, it was to synthesize conduct factors indicating roles and competencies of being supervisors and mentor teachers. The target was ten supervisors in Mathematics major and 37 mentor teachers of the students in Mathematics major. The focus group and purposive sampling were applied. Secondly, it was to construct the process of developing supervision competency of supervisors and mentor teachers according to the CCR model supported by Professional Learning Community (PLC) system. The structured interview was applied. Thirdly, it was to develop supervision competency of supervisors and mentor teachers. The tools used were a self-evaluation of the supervisors and mentor teachers and an evaluation for the students.

The results of the research were, firstly, found that there were six conduct factors indicating the roles and competencies of being supervisors and mentor teachers; 1) good communication, 2) positive attitude, 3) justice, 4) empowering enhancement, 5) work satisfaction, and 6) organizational commitment. Secondly, the process of developing supervision competency of supervisors and mentor teachers was studying and determining the competencies needed developing, planning competency development, observing mentoring supervision, reflecting the observation results, modifying process, sharing and networking. Thirdly, in general, the result of self-evaluation done by the supervisors and mentor teachers was at the highest level.

Keywords: Supervisors, Mentor teachers, Professional Learning Community

* Research Article from Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

¹ Assistant Professor, the Department of Educational Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University,
E-mail: Nirada_17@hotmail.com

² Assistant Professor, the Department of Mathematics Education, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University,
E-mail: Sukanya0727@gmail.com

³ Lecturer, the Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University: E-mail: Thanya_kku@hotmail.co.th

⁴ Lecturer, the Department of Educational Mathematics, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University: E-mail: UthenPumsanthia@gmail.com

⁵ Lecturer, the Department of Educational Mathematics, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University: E-mail: palm12405@gmail.com

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงมีพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ การผลิตและพัฒนาครู ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และจากการดำเนินการความร่วมมือการพัฒนากระบวนการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น ระหว่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยา 40 แห่ง เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2558 ให้จัดทำโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้โครงงานฐานวิจัยและแนวคิดจากผลของโครงการวิจัย Teacher Coaching และโครงการวิจัยเพาะพันธุ์ปัญญาเป็นฐาน แล้วนำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยา โดยมีแนวคิดหลักที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยคือ การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ /วิทยาลัยการฝึกหัดครู ถอดองค์ความรู้และ KM และการพัฒนากระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะโดยบูรณาการแนวคิด CCR โดยมุ่งหวังผลผลิตจากกระบวนการนี้คือ กระบวนการและองค์ความรู้การผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะตามแนวทาง CCR ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกระบวนการผลิตครูฐานสมรรถนะตามแนวทาง CCR และองค์ความรู้และกลไกขับเคลื่อนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะตามแนวทาง CCR

ในส่วนของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง ได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวเริ่มต้นในปีการศึกษา 2559 โดยดำเนินการตามความร่วมมือการพัฒนากระบวนการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่นด้วย ซึ่งผลจากการดำเนินการวิจัยเพื่อการผลิตและพัฒนาครูดังกล่าว นำมาซึ่งการพัฒนากระบวนการที่จะทำให้นักศึกษามีความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนด อันประกอบด้วยความรู้ในเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะความเป็นครู และความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนั้น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงได้แต่งตั้งคณะทำงานวิจัยและดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษา ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ ออกแบบกระบวนการกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสามารถพัฒนาพัฒนานักศึกษาคู และสร้างเครือข่ายองค์กรการพัฒนาครูให้เข้มแข็งและยั่งยืน

การพัฒนากระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะโดยบูรณาการแนวคิด CCR โดยคณะผู้วิจัยได้วางแผนการดำเนินการต่อยอดการขยายผลจากการดำเนินงานในปีที่ 1 และปีที่ 2 โดยแนวทางการวิจัยใช้แนวทางการสร้างระบบและกระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะโดยบูรณาการแนวคิด CCR มีการพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร นักศึกษาคู และครูพี่เลี้ยงในพื้นที่ โดยมี

ชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะร่วมกัน

การบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม โดยชนพร เรียนพับ และคณะ กล่าวว่าถึงองค์ประกอบของ CCR ไว้ดังนี้

C = Contemplative (จิตตปัญญาศึกษา) เป็นการพัฒนาจิตใจ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจ มีใจพร้อมที่จะเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ เมื่อผู้เรียนมีเจตคติที่ดี ส่งผลให้มีความตั้งใจ มีความพยายาม ขยัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

C = Coaching เป็นการเรียนรู้โดยมีพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ มีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้เรียนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะ ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจ

R = Research-Based Learning (RBL) หมายถึง การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย หรือผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยอาจใช้การประมวลผลงานวิจัยมาประกอบการสอนเนื้อหาสาระ ใช้ผลการวิจัยมาเป็นเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษาเนื้อหา

จะเห็นได้ว่า CCR คือ การนำแนวคิดและแนวปฏิบัติที่เน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความตระหนักระหว่างผู้เรียนและผู้สอนเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน โดยการแนะนำการนิเทศโดยผู้เชี่ยวชาญหรือครูพี่เลี้ยงขณะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในการจัดการเรียนรู้ ดังที่ Fayne, (2007: 53-66) กล่าวว่าการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงมีความสำคัญมาก ครูพี่เลี้ยงที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ จะมีผลต่อการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มากกว่าครูพี่เลี้ยงที่ไม่ได้รับการอบรม ให้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ อีกทั้งผ่านกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเองที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อการเรียนรู้สู่การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ความรู้ผ่านการทำโครงการงาน และกระบวนการวิจัยระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

จากความตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาซึ่งที่ผ่านมามีนวัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆหลากหลายรูปแบบที่นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาดังกล่าวรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจได้มาจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยใช้โครงงานฐานวิจัย โดยมีการประยุกต์ใช้แนวคิดจากโครงการวิจัย Teacher Coaching และโครงการเพาะพันธุ์ปัญญาแล้วนำมาเชื่อมโยงให้เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้จนได้แนวคิดหลักที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยโดยการบูรณา

การแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาโครงการฐานวิจัย (RBL) และแนวคิดการโค้ชจากงานวิจัย Teacher Coaching สังเคราะห์ชุดความรู้และนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการเพื่อทดลองนำผลที่ได้ไปใช้ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูในสถานศึกษาทั้งนี้การกำหนดกรอบแนวคิดครอบคลุมกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันตั้งแต่หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนานักศึกษาการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลการฝึกประสบการณ์และปฏิบัติงานวิชาชีพครูในสถานศึกษาแล้วยังมีการถอดองค์ความรู้และจัดการความรู้ (KM) ร่วมกันเพื่อมุ่งผลลัพธ์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) อย่างเป็นรูปธรรม (ศึกษา เรื่องคำ, 2561)

การนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบและกระบวนการในการผลิตและพัฒนาครูด้วยการบ่มเพาะความรู้สักร่วมกันตามแนวคิดจิตตปัญญาให้อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและครูพี่เลี้ยงในพื้นที่เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงผ่านโครงการฐานวิจัย (Research-Based Learning-RBL) มีการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและครูพี่เลี้ยงในพื้นที่ด้วยการโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้แบบร่วมมือเครือข่ายกัลยาณมิตรเปลี่ยนแปลงปฏิรูปผลิตพัฒนาครูในระบบการผลิตครูโดยเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครูโดยมีชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู
2. เพื่อสร้างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์นิเทศนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 10 คน และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 37 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 47 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง

2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3) เครื่องมืออำนวยความสะดวก เทปบันทึกการสนทนา กล้องถ่ายรูป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่จะเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จากนั้นส่งหนังสือขอความร่วมมือ โดยแนบประเด็นการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่มทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยได้แจ้งยืนยันการเข้าร่วมสนทนากลุ่มทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงจากข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้สนทนา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

การนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูที่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายคือผู้รับการนิเทศ (นักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 37 คน) เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการนำแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ต้นแบบคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจำนวน 8 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อการนำแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (สำหรับนักศึกษา)

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (สำหรับอาจารย์นิเทศก์ต้นแบบ)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์ต้นแบบ พร้อมแบบประเมิน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ 1 แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็นที่มีต่อการนำแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์ต้นแบบ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาร่างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูที่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 แล้วสรุป สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี หลักการของ CCR และการใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อนำข้อมูลมาร่างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ประเมินความเหมาะสมของแบบร่างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ก่อนนำไปพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูที่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ขั้นตอนนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการโดยนำองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ เพื่อสร้างกิจกรรมการอบรมกลุ่มเป้าหมาย และประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ และถอดบทเรียนเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมสมรรถนะของนักศึกษาครู ผ่านระบบออนไลน์ ผ่าน Cisco Webex Team Application ซึ่งมีการอบรมห้องรวมและแยกห้องย่อย โดยกิจกรรมประกอบด้วย ฐานการเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ฐานการสื่อสาร ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย 2) ฐานทัศนคติด้านการให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือ สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 3) ฐานความยุติธรรม การช่วยเหลือเมื่อพบความบกพร่องหรือมีเหตุขัดข้องของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม 4) ฐานการเสริมพลังอำนาจ การทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์นิเทศท่านอื่น ๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียน 5) ฐานความพึงพอใจในงาน การให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือนักศึกษา 6) ฐานความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2.1 การประเมินตนเอง โดยอาจารย์นิเทศนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 10 คน และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น 47 คน

3.2.1 การประเมินโดยนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 37 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือ คือ แบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็นการประเมินตนเอง จำนวน 47 ฉบับ และให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมิน จำนวนทั้งสิ้น 37 ฉบับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พร้อมแบบประเมิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการสื่อสารที่ดี โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อ ความหมาย ได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเข้าใจของตนเอง โดยใช้ภาษา อย่างเหมาะสม และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์

2) ด้านทัศนคติทางบวก โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือ นักศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้ข้อเสนอแนะหรือแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

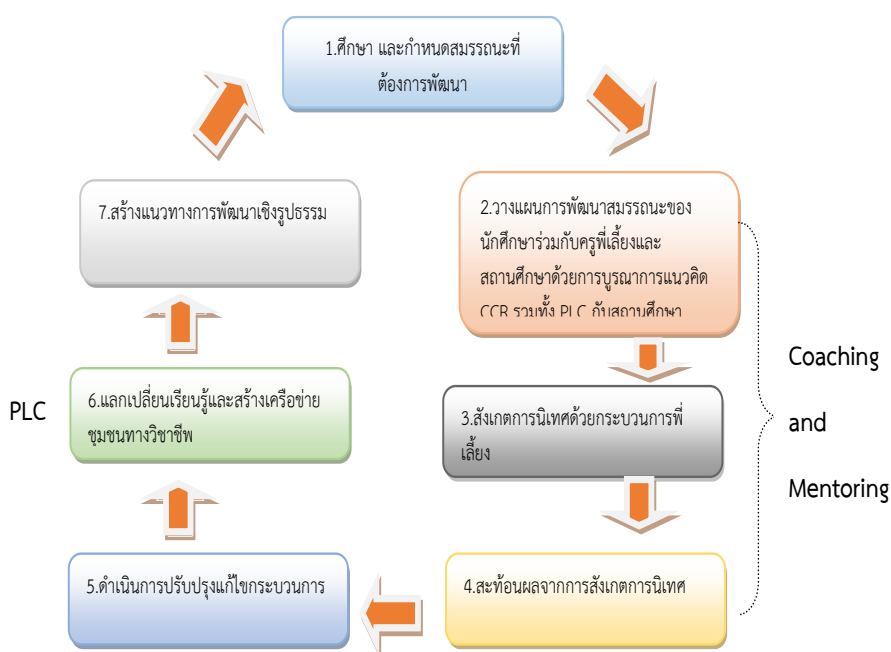
3) ด้านความยุติธรรม โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงสามารถช่วยเหลือเมื่อพบความ บกพร่องหรือมีเหตุขัดข้องของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม ให้ความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม กันสามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

4) ด้านเสริมพลังอำนาจ โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ อาจารย์นิเทศท่านอื่น ๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ .มีส่วนร่วมในการสร้างระบบการ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งเสริมความถนัด ความสามารถและความสนใจ ของนักศึกษา

5) ด้านความพึงพอใจในงาน โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง มีความยินดี และมีความสุข ใน การให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือนักศึกษา อดทนและรับผิดชอบต่อการในการให้คำปรึกษาและได้ ช่วยเหลือนักศึกษา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา และพร้อมประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องหากนักศึกษาประสบปัญหา

6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง สนับสนุนการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร ขก้องและให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมองค์กร รักสามัคคีภาพอันดีกับเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผล

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



ภาพที่ 1 กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จากภาพที่ 1 สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการผลิตครูฐานสมรรถนะของมหาวิทยาลัย

2. วางแผนการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาร่วมกับครูพี่เลี้ยง และสถานศึกษาด้วยการบูรณาการแนวคิด CCR รวมทั้ง PLC กับสถานศึกษา โดยการจัดประชุมอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการบูรณาการแนวคิด CCR รวมทั้ง PLC และศึกษาสภาวะการณ์ บริบทพื้นที่ของโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมด้วย

3. สังเกตการนิเทศด้วยกระบวนการที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศออกนิเทศเพื่อสังเกตให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตรแก่ครูที่เลี้ยง และนักศึกษา ในการนำกระบวนการ CCR ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. สะท้อนผลจากการสังเกตการนิเทศ อาจารย์นิเทศสะท้อนผลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ CCR ในชั้นเรียนของนักศึกษา ร่วมกับครูที่เลี้ยง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ดำเนินการแก้ไขกระบวนการ เป็นการทบทวนการศึกษาคำเนินตามกระบวนการ ว่ามี ข้อบกพร่องส่วนใด และดำเนินการปรับปรุง

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการนำกระบวนการ CCR ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อนำหลักการที่ดีไปใช้ในครั้งต่อไป เป็นการสร้างชุมชนทาง วิชาชีพ และสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน

7. สร้างแนวทางการพัฒนาเป็นรูปธรรม นำหลักการปฏิบัติที่ดีมาสร้างเป็นรูปแบบแนวทางใน การดำเนินงาน และเผยแพร่

ตอนที่ 3 ผลพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูที่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะของอาจารย์นิเทศ และครูที่เลี้ยง (ประเมินตนเอง) ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ด้านเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมาคือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อ ความหมาย ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความ เข้าใจของตนเอง โดยใช้ภาษา อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$)

ด้านที่ 2 ด้านทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่าสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะหรือแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรักความศรัทธา ในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.51$)

ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการให้ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.64$)

รองลงมาคือ หากพบความบกพร่องหรือมีเหตุขัดข้องของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X}=4.53$)

ด้านที่ 4 ด้านเสริมพลังอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการส่งเสริมความถนัด ความสามารถและความสนใจของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.64$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างระบบการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X}=4.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ในเทศท่านอื่นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.57$)

ด้านที่ 5 ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความอดทนและรับผิดชอบต่อการในการให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือแก่นักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.68$) รองลงมา คือ การมีความยินดี และมีความสุข ในการให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือแก่นักศึกษา ($\bar{X}=4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้นักศึกษา และพร้อมประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากนักศึกษาประสบปัญหา ($\bar{X}=4.49$)

ด้านที่ 6 ความผูกพันรัศต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.70$) รองลงมา คือ การยกย่อง และให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมองค์กร รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร ($\bar{X}=4.51$)

3.2 ผลการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ในเทศ และครูพี่เลี้ยง (โดยนักศึกษา) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.64$) รองลงมา คือ ด้านเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}=4.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความผูกพันรัศต่อองค์กร ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อ ความหมายได้อย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.73$) รองลงมา คือ ความสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ($\bar{X}=4.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเข้าใจของตนเอง โดยใช้ภาษา อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.51$)

ด้านที่ 2 ด้านทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะหรือแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา คือ ความสามารถในการให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาให้มีคุณภาพชีวิต

ที่ดีขึ้น ($\bar{X}=4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.08$)

ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หากพบความบกพร่องหรือมีเหตุขัดข้องของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาคือ ความสามารถประเมินปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.27$)

ด้านที่ 4 ด้านเสริมพลังอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้ทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ท่านอื่นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียน อยู่เสมอ และข้อการได้มีส่วนร่วมในการสร้างระบบการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้ส่งเสริมความถนัด ความสามารถและความสนใจของนักศึกษา ($\bar{X}=4.35$)

ด้านที่ 5 ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีความยินดี และมีความสุข ในการให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือนักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$) รองลงมาคือ การมีความอดทนและรับผิดชอบต่อการในการให้คำปรึกษาและได้ช่วยเหลือนักศึกษา ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา และพร้อมประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากนักศึกษาประสบปัญหา ($\bar{X}=3.86$)

ด้านที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ยกย่อง และให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมองค์กร รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร ($\bar{X}=3.81$)

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การประเมินสมรรถนะของ อาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง จำแนกตามความคิดเห็นจากการประเมินตนเอง และความคิดเห็นจากการประเมินของนักศึกษาภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นจากการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง และความคิดเห็นของนักศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นการประเมินสมรรถนะตนเอง สูงกว่าการประเมินโดยนักศึกษาทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่พบว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านพฤติกรรมบ่งชี้บทบาทและสมรรถนะการเป็นอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงในการส่งเสริม

ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารที่ดี 2) ด้านทัศนคติทางบวก 3) ด้านความยุติธรรม 4) ด้านเสริมพลังอำนาจ 5) ด้านความพึงพอใจในงาน และ 6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ 1. ศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 2. วางแผนการพัฒนสมรรถนะของนักศึกษาร่วมกับครูพี่เลี้ยง และสถานศึกษาด้วยการบูรณาการแนวคิด CCR รวมทั้ง PLC กับสถานศึกษา 3. สังเกตการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศออกนิเทศเพื่อสังเกตให้ข้อเสนอแนะ 4. สะท้อนผลจากการสังเกตการนิเทศ 5. ดำเนินการแก้ไขกระบวนการ 6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ และผลการประเมินสมรรถนะตนเองของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ด้านเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.56$) และผลการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง (โดยนักศึกษา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ด้านเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.06$)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจากการประเมินตนเองของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง และความคิดเห็นของนักศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นการประเมินสมรรถนะตนเอง สูงกว่าการประเมินโดยนักศึกษาทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงตามแนวทาง CCR โดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นี้ คณะผู้วิจัยได้มีการประสานความร่วมมือและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานกับอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งมีการติดตามการดำเนินงานเพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขการทำงานเป็นระยะ ๆ อีกทั้งมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้โดยการบูรณาการ CCR แก่นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเพื่อให้นักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของตนเอง รวมถึงได้มีการอธิบายและสร้างความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงในการดำเนินโครงการในครั้งนี้ แก่นักศึกษาอีกด้วย จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยทุกองค์ประกอบของภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Silva & Dana (2001) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนสู่ระดับมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน และทุกขั้นตอนต้องประสานสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และ Davies and Dunnill (2008) ที่ได้ศึกษารูปแบบของ การปฏิบัติแบบร่วมมือซึ่งพัฒนามาจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไปใช้สำหรับการฝึกหัดครู พบว่า ทำให้เพิ่มความเข้าใจในโมโนทัศน์ทางการสอนและเปิดโลกทัศน์ทางการสอนแก่ครูพี่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี ส่วนผลการประเมิน

สมรรถนะในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าการประเมินตนเองสูงกว่านักศึกษาประเมินทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการออกแบบกระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะตามแนวทางการบูรณาการแนวคิด CCR ของอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงในโครงการนี้ มีการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งในแต่ละระยะนั้นจะมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของการนิเทศโดยใช้ระบบหนุนเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงทำให้อาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ร่วมกันทำให้เกิดองค์ความรู้และประสบการณ์ ประกอบกับความเข้าใจของผู้ประเมิน และการสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ และครูพี่เลี้ยงต่างกัน สอดคล้องกับ ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการพบว่ากระบวนการของการเสริมสร้างศักยภาพมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อม 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ และ 4) การประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชีวัน เขียวจิตรและคณะ (2560) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และเตรียมความพร้อมครูพี่เลี้ยงให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผลการวิจัยพบว่า ในการออกแบบกระบวนการพัฒนาต้นแบบครูพี่เลี้ยงจะเน้นทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลังเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และผลจากการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงพบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะการนิเทศด้วยกระบวนการพี่เลี้ยง และเจตคติที่มีต่อการนิเทศ มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรมีการประสานความร่วมมือ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐาน ให้กับอาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. ควรมีการติดตามการดำเนินงานเพื่อให้ข้อเสนอแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานเป็นระยะ ๆ

3. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลจากการวิจัย สามารถศึกษาการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู เพื่อเป็นรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะให้แก่นักเรียนที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. สามารถนำข้อมูล ไปประกอบการศึกษาการพัฒนากระบวนการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษา ให้เป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ชีวัน เชียววิจิตร, รุ่งทิพา แยมรุ่ง และ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร. (2560). กระบวนการพัฒนาด้านแบบครูพี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วารสารการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18 (1), 198-213.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร ,นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เชาววัฒนกุล. (2560). รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10 (3), 104-122.
- ศึกษา เรืองคำ. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและการพัฒนาสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาไทย. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช*, 10 (ฉบับพิเศษ), 15-25.
- Davies, P., & Dunnill, R. (2008). Learning study as a model of collaborative practice in initial teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 34(1), 3-16.
- Fayne, H.R. (2007). Supervision from the student teacher's perspective: An institutional case study. *Journal of Studying Teacher Education*, 3 (1), 53-66.
- Silva, Y. D. & Dana, F. N. (2001). Collaborative supervision in the professional development school. *Dissertation Abstracts International*, 16 (2001), 45 - A.
