**แนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching” และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**(Professional Learning Community; PLC)**

**Mentorand University Supervisor Development on Coaching and Professional Learning Community Enrichment**

ณิรดา เวชญาลักษณ์\*

ธัญญาพร ก่องขันธ์\*\*

จอมขวัญ รัตนกิจ\*\*\*

สุกัญญา สีสมบา\*\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู2) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLCและ 3) ศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้จากการเลือกแบบเจาะจงคือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวนทั้งสิ้น 50 คน และนักศึกษาครูชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 50 คนผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการCoaching ตระหนักและพร้อมจะร่วมมือและพัฒนาครูพี่เลี้ยง 2) การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเกี่ยวกับการ Coaching และ PLCโดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา 3) การพัฒนาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรและโครงสร้างสนับสนุนชุมชนที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ**: การพัฒนาครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์, โค้ชชิ่ง, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**\*\***อาจารย์ ดร.สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**\*\*\***อาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**\*\*\*\***อาจารย์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**Abstract**

The objectives of this research were to 1) study the information on building understanding and cooperation with administrators/student teacher supervisors, 2) study the information on mentor and university supervisor development on coaching and professional learning community (PLC) enrichment, and 3) study supporting/promoting guidelines to generate a professional learning community for university supervisors, mentors, and student teachers in the Faculty of Education, PibulsongkramRajabhat University. The informants were selected by a purposive sampling and they included 12 school administrators and school personnel, 50 mentors, and 50 student teachers who were the 5th year students in the 1st semester in academic year 2017. The results were found that 1) the school administrators from each school had experiences and understanding about coaching enrichment and they realized and were ready to cooperate and develop mentors, 2) mentor and university development on coaching and PLC whose targets were determined together was focused on developing learners on cognitive domain, affective domain, and psychomotor domain by applying contemplative education process, 3) developing a professional learning community could be done by having the school administrators be a leader on creating visions of learning and professional development, creating a caring community and a structure to support communities affecting being a professional learning community and an effective teamwork.

**Keywords:** mentor development, university supervisors, coaching, professional learning community

**บทนำ**

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ดำเนินการนิเทศการสอนและติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อเตรียมการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการบูรณาการ CCR โดยให้นักศึกษาชั้นปีที่ 5การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการได้ฝึกปฏิบัติและจะต้องนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินนิเทศการสอนและติดตามผลการปฏิบัติการการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้อบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่นักศึกษาได้ปฏิบัติงานตามแนวคิดการบูรณาการ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching ” และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community; PLC)โดยเชื่อว่ากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามความคาดหวังได้เมื่อมีการประสานบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนต่อกัน ร่วมมือกันจัดดูแล ถ่ายทอดประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านไปสู่นักศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการ Coaching เกิดขึ้นมาในช่วงเวลานานพอสมควร ซึ่งในด้านการศึกษาก็มีความพยายามนำแนวคิดนี้มาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะในการนิเทศการศึกษาได้มีการนำแนวคิดเรื่องการชี้แนะมาใช้ในการนิเทศในสถานศึกษา การ Coaching เป็นการเสริมพลังให้กับบุคคลเพื่อให้รับผิดชอบต่อตนเองในการพัฒนาและแก้ปัญหาของตน โดยผู้ชี้แนะจะใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง ดังนั้น การชี้แนะจึงมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในความเป็นจริง ซึ่งหมายถึงการมองเห็นและการรับรู้ รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้จากการรวบรวมข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมทั้งการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงภาวะอารมณ์และความต้องการส่วนตัว ที่อาจส่งผลทำให้เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้สภาพการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และ 2) ความรับผิดชอบ การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลงาน (accountability) และความรับผิดชอบในงาน (responsibility) โดยแสดงความรับผิดชอบในความคิดและการกระทำของตนอย่างจริงใจ เนื่องจากตนเป็นผู้เลือกที่จะกระทำบุคคล ก็จะทุ่มเทกับงานและยอมรับกับผลงานของตน ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษามุกดาหาร กระทรวงศึกษาธิการ. 2561,น.42).

การนิเทศการศึกษา ถือเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำกับนักศึกษาฝึกสอนให้พัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, น. 8) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การพัฒนาผู้รับการนิเทศซึ่งมีแนวทางการนิเทศที่หลากหลาย ดังนั้น การประยุกต์ใช้ coaching จึงอาจเป็นทางเลือกหรือแนวทางหนึ่งที่สามารถจะนำ มาใช้ในการนิเทศการศึกษาได้ ประกอบด้วยขั้นตอน ต่อไปนี้

1) การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอน

2) การกำหนดเป้าหมาย ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศที่ใช้การ coaching ต้องเอื้ออำนวยให้นักศึกษาฝึกสอนได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เป้าหมายที่กำหนดควรเป็นเป้าหมายที่สร้างสรรค์ เพื่อมุ่งหวังในการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพของตน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ อาจใช้คำถามเปิดเพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้บอกเล่าถึงความต้องการ ความมุ่งหวังของตน ใช้ทักษะการสร้างความกระจ่างเพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนกำหนดเป้าหมายของตนได้ชัดเจน

3) การเข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน โดยให้นักศึกษาฝึกสอนได้บอกเล่าถึงวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้นร่วมกันพิจารณาร่องรอยการทำงาน เช่น แผนการสอน สื่อการสอน และผลงานของนักเรียน รวมทั้งการเข้าสังเกตการสอน การเปิดโอกาสให้ครูได้ทบทวน ประเมินการปฏิบัติงานของตน ซึ่งอาจใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม 4) การแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ เอื้ออำนวยให้นักศึกษาฝึกสอนได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้

5) การแสดงออกถึงเจตนาแน่วแน่ในการนำทางเลือกไปปฏิบัติการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนโดยการ coaching ได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยชักชวนให้นักศึกษาฝึกสอนได้วางแผนการดำเนินการโดยละเอียดว่าจะดำเนินการเมื่อไร ที่ไหน และดำเนินการกับใคร พิจารณาแนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นที่ทำให้การดำเนินการถึงทางตันรวมถึงวิธีการที่จะธำรงรักษาให้การดำเนินการมีความก้าวหน้า หลังจากการนิเทศโดยใช้การcoaching ยุติลง

ส่วนการหนุนเสริมด้วย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community ; PLC) นั้น เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน โดยขั้นตอนการนำ PLC มาประยุกต์สามารถทำได้โดย รวมกลุ่ม PLC คือ การรวมกลุ่มของครูที่มีปัญหา ความต้องการเดียวกัน กลุ่มสาระ/ระดับชั้นเดียวกัน เพื่อสืบค้นปัญหาหรือความต้องการโดยครูจะร่วมเสนอปัญหาหรือความต้องการ จัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน และเลือกมา 1 ปัญหาเพื่อพิจารณาร่วมกัน หลังจากนั้นจะเป็นการออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและนำมาแลกเปลี่ยนเพื่อรับทราบข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์และสุดท้ายจะเป็นการสะท้อนผล โดยการสรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการแก้ปัญหา อภิปรายผลการแก้ปัญหา/เสนอแนะแนวทางการพัฒนา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงคราม ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เนื่องจาก “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู จึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ เพราะเป็นการจัดให้นักศึกษาครูได้ฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่โรงเรียนหรือหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานานช่วงหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อนักศึกษาครูจะได้มีเวลานานพอที่จะหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงมีเป้าหมายหลักของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือการที่นักศึกษาได้นําทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติของนักเรียนโดยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาไม่น้อยกว่ากว่า 2 ภาคเรียน ภายใต้การดูแลของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ที่จะช่วยดูแลให้คําแนะนําเกี่ยวกับพฤติกรรมและพัฒนาการสอนของนักศึกษาอย่างสมํ่าเสมอซึ่งครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการพัฒนานักศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแล นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC เพื่อจะเป็นแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและสร้างเครือข่ายองค์กรการพัฒนาครูให้เข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2 .เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

**ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม**

แนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้การหนุนเสริมด้วยการ Coaching

กระบวนการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

แนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour, et al., 2006)

1.วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้สำหรับทุกคน

2 .การค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้

3.มีการวางแนวทางการดำเนินการ

4. มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. มุ่งเน้นผลลัทธ์

พัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

**ภาพ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย**

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาเพื่อการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching ” และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community; PLC)ผู้วิจัยดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฏี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และนำผลที่ได้จาการศึกษามาสรุปและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาดังนี้

**ระยะที่ 1**

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพิษณุโลก โรงเรียนจ่าการบุญ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โรงเรียนบึงพระ และโรงเรียนบ้านกร่างศึกษา

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการสัมภาษณ์จากคู่มือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2) สังเคราะห์แนวคิดและออกแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องและความสอดคล้องเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื้อหา ภาษา และประเด็นคำถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ของแบบสอบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

2.4) นำแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 แสดงว่าข้อประเด็นการสัมภาษณ์มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์

2.5) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานทำความเข้าใจกับผู้บริหาร/ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลนักศึกษาในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตที่ได้พัฒนาขึ้นและนัดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำประเด็นที่ได้ไปสร้างประเด็นคำถามในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

**ระยะที่ 2**

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ครูพี่เลี้ยง จำนวนทั้งสิ้น 50 คน โดยแบ่งออกเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ 7 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย 7 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ 6 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา 8 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาพละศึกษา 4 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาปฐมวัย 12 คน และครูพี่เลี้ยงนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ 6 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบบันทึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

1) ศึกษาข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

2) สังเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบของ PLC โดยการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และออกแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3) เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องและความสอดคล้องเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC ด้านเนื้อหา ภาษา และประเด็นการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

4) นำแบบสัมภาษณ์มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 แสดงว่าประเด็นการสัมภาษณ์มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์

5) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประสานทำความเข้าใจกับผู้บริหาร/ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลนักศึกษาในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตที่ได้พัฒนาขึ้น

2) พัฒนาอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยจัดอบรมและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของการโค้ช และ PLC หลังการอบรม

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการจดบันทึกในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLCมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**ระยะที่ 3**

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือนักศึกษาครูชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 50 คนโดยแบ่งออกเป็นนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ 7 คน สาขาวิชาภาษาไทย 7 คน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ 6 คน สาขาวิชาสังคมศึกษา 8 คน สาขาวิชาพละศึกษา 4 คน สาขาวิชาปฐมวัย 12 คน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นการสร้างแนวทางการพัฒนา ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour, et al., 2006) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้สำหรับทุกคน 1.2) การค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ 1.3) มีการวางแนวทางการดำเนินการ 1.4) มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 1.5) มุ่งเน้นผลลัทธ์

2) สังเคราะห์แนวคิดที่ได้ และออกแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องและความสอดคล้องเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื้อหา ภาษา และประเด็นคำถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์ทุกข้อ

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้ง 50 คน ซึ่งมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้ 4.1) ด้านการเปิดใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน 4.2) ด้านการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4.3) ด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อกัน 4.4) ด้านแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ 4.5) ด้านการอภิปรายสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษา มาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

5) นำแนวทางการพัฒนาให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มาจัดทำร่างแนวทางและจัดสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสม โดยวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปความคิดเห็น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน และหาแนวทางนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกัน

2) ถอดองค์ความรู้ และ KM เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่องการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching ” และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community; PLC)ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายมีทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพิษณุโลก โรงเรียนจ่าการบุญ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โรงเรียนบึงพระ และโรงเรียนบ้านกร่างศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารแต่ละโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 5 คน เป็นเพศชายทั้งหมด และได้ทำการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงผู้ดูแลนักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 7 คน เป็นเพศชาย 3 คน และเพศหญิง 4 คน ซึ่งจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการCoaching (Coaching) และการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community; PLC) สามารถสรุปได้ว่าคณะผู้บริหารได้ให้ความหมายของการ Coaching ว่าเป็นการสนทนาหรือพูดคุยอย่างมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้ผู้รับการ Coaching ได้เรียนรู้ ตระหนักและพร้อมจะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับผู้ที่เป็น Coach ดังนี้1)การสร้างเป้าหมายร่วมกัน (Goal) 2)เทคนิคการใช้คำถามให้ถูกจุด (Questioning) 3)การรับฟังอย่างตั้งใจ(Listening) 4)การให้ข้อมูลป้อนกลับของการ Coaching (Feedback)5)การสนับสนุนแนวความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับการ Coaching (Motivation)

กระบวนการที่ใช้ คือ TGROW Model (T–Topic G–Goals R–Reality O–Options W–Will) มีรายละเอียดดังนี้

T คือ Topic เป็นหัวข้อที่เราจะใช้ในการ Coaching หรือพูดคุยกันหรือเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นเรื่องที่ต้องการความสำเร็จตามช่วงเวลาที่เราดำเนินการ Coaching

G คือ Goals เป็นเป้าหมายที่เราต้องการที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมตามช่วงระยะเวลาที่มีการ Coaching การกำหนดเป้าหมายจะต้องเป็นไปในเชิงบวก มีความท้าทาย และสามารถบรรลุผลสำเร็จจริงได้

R คือ Reality เป็นการพิจารณาจากสภาพปัจจุบันหรือขณะนี้คืออะไร ส่งผลกระทบผู้ใด ใครบ้างต้องเกี่ยวข้อง สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาอาการ หรือเป็นเหตุ

O คือ Options เป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติต้องมีการประเมินทางเลือก ค้นหาความเสี่ยงแต่ละทางเลือก พิจาณาในเรื่องความคุ้มค่าการใช้เวลา หรือทรัพยากรอื่นๆ

W คือ Will เป็นแผนที่คาดการณ์ไว้ว่าในอนาคตข้างหน้าผู้รับการ Coaching จะวางแผนทำอย่างไรหลังจากได้รับการ Coaching แล้ว

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community; PLC) คือ การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

2. ผู้บริหารเกี่ยวกับประสบการณ์การหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC โดยเฉลี่ยประมาณ 2-3 ปี ซึ่งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขยายโอกาส ผู้บริหารค่อนข้างที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3. ผู้บริหารได้มอบหมายให้ฝ่ายวิชาการเป็นผู้ดูแลและจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coachingและ PLC คอยดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

4. สถานศึกษาทั้ง 5 แห่งมีความพร้อมและให้การดูแลกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดี รวมถึงการจัดหาครูพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coachingและ PLC คอยดูแลและให้คำแนะนำ พร้อมสิ่งสนับสนุนต่างๆ คอยอำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

5. ผู้บริหารได้นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coachingและ PLC มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทำให้ส่งผลดีต่อครูผู้สอนและนักเรียน ดังนี้

- ผลดีต่อครูผู้สอน ครูผู้สอนสามารถลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น มีการค้นหาความรู้ ความเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้เรียนซึ่งเกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

- ผลดีต่อผู้เรียน ผู้เรียนสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมี ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

6. ผู้บริหารคิดว่าการจัดการโดยใช้การหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีปัญหาและอุปสรรค โดยพบว่า ครูในโรงเรียนยังไม่มีความพร้อมและมีประสบการณ์ และยังมีครูบางกลุ่มยังไม่เปิดกว้างบริบทของโรงเรียนบางโรงเรียนยังไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร บุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายยังไม่เห็นความสำคัญและพร้อมที่จะรับการพัฒนา ปัญหาความรู้พื้นฐานของผู้เรียนมีความแตกต่างกันมาก ความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ครูในสถานศึกษาทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

2.1 อาจารย์นิเทศก์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงครามและครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักศึกษาครูให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยกำหนดคุณลักษณะการดำเนินงานที่พึงประสงค์ ได้แก่

1) ด้านความรู้

1.1) นักศึกษาครูมีความรู้ทางด้านเนื้อหาในสาขาวิชาเฉพาะเพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2) นักศึกษาครูมีความรู้ในศาสตร์การจัดการเรียนรู้ทั้งในการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดย การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การนำผลการประเมินมาพัฒนา การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้

1.3) นักศึกษาครูมีความรู้ในประเด็นทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้วิเคราะห์ปัญหาที่พบในสภาพจริงในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นประเด็นเพื่อใช้ในการสัมมนาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

2) ด้านทักษะ

2.1) ทักษะการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางการศึกษาระหว่างฝึกและหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

2.2) ทักษะการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ได้แก่ การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ การคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

2.3) ทักษะการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

2.4) ทักษะการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ได้แก่ การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

2.5) ทักษะการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ได้แก่ การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.6) ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

2.7) ทักษะการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยนักศึกษาครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.8) ทักษะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ได้แก่ การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.9) ทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

2.10) ทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

2.11) ทักษะการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ได้แก่ การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.12) ทักษะการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ได้แก่ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3) ด้านเจตคติ

3.1) ด้านเจตคติความเป็นครูต่อตนเอง

นักศึกษาครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่ ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพ ที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

3.2) ด้านเจตคติความเป็นครูต่อวิชาชีพ

นักศึกษาครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่ แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้ อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์การ เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

3.3) ด้านเจตคติความเป็นครูต่อผู้เรียน

นักศึกษาครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ได้แก่ ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศิษย์ ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ศิษย์ สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์ และ แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายให้ศิษย์ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม กับตนเอง เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

3.4) ด้านเจตคติความเป็นครูต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพครู

นักศึกษาครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่ เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพครู มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

3.5) ด้านเจตคติความเป็นครูต่อสังคม

นักศึกษาครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่ ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

2.2 อาจารย์นิเทศก์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงคราม ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนักศึกษาครูมีการวิเคราะห์ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานการณ์จริงของชั้นเรียน

2.3 อาจารย์นิเทศก์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงคราม ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมหนุนเสริมให้นักศึกษาครูพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้

2.4 อาจารย์นิเทศก์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงคราม ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกันวิพากษ์ และสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

3. ผลการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีดังนี้

3.1 ผลการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทุกคนในคณะจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ รวมทั้งวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน

2) เปิดใจ สมาชิกในกลุ่มจะต้องแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง  ความชอบหรือไม่ชอบ ความรู้ความสามารถความสนใจความถนัด จุดเด่นจุดด้อยและอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกความสนใจนิสัยใจคอเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน

3) แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้/เรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยการให้ผู้ได้รับความรู้ นำความรู้ไปปฏิบัติจริง เมื่อปฏิบัติตามแล้วมีปัญหาส่วนใด มีจุดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรก็จะต้องนำจุดบกพร่องนั้นมาหาทางแก้ไขร่วมกัน

4) ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้ที่มีส่วนร่วมควรจะเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของการรวมตัวเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก มีความเชื่อร่วมกันว่าการรวมตัวกันเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ พฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติของผู้เรียนได้

5) จัดเก็บความรู้/ประสบการณ์ที่ได้อย่างเป็นระบบ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่างๆแล้ว ควรที่จะมีการรวบรวมความรู้ที่ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร หนังสือ ไฟล์ คอมพิวเตอร์ เสียง ภาพเคลื่อนไหว มาแยกประเภท จัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อไว้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนต่อไป

6) มีความต่อเนื่องของกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างแท้จริง การดำเนินการทำกิจกรรมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ควรจะมีความต่อเนื่องของการการดำเนินงาน

3.2 ผลการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของครูพี่เลี้ยงคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1) สร้างความศรัทธาร่วมกัน สมาชิกทุกคนควรที่จะมีความศรัทธาร่วมกันก่อนว่ากระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จะสร้างพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียนหรือนักศึกษาได้

2) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้อง

สามารถจูงใจสมาชิกให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมได้ เป็นนักประสานที่ดี มีความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้รู้จักอดกลั้นและอดทนทั้งทางอารมณ์และจิตใจ จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการดำเนินกิจกรรม

3) กำหนดช่วงเวลาที่ตรงกัน เนื่องจากภาระงานในโรงเรียนค่อนข้างมากทั้งงานสอนและภาระงานอื่นๆในโรงเรียนที่ครูพี่เลี้ยงจะต้องทำ จนบางครั้งอาจทำให้ครูพี่เลี้ยงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ได้ ดังนั้นโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรที่จะกำหนดวันและเวลาอย่างชัดเจน โดยไม่กระทบกับภาระงานด้านอื่น ๆ

4) มีความไว้วางใจ

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันนั้น สมาชิกทุกคนควรที่จะมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาร่วมกันที่ดีได้

5) ประสานร่วมมือ/ช่วยเหลือกัน/มีปัจจัยสนับสนุน ควรมีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น และช่วยกันตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้ นอกจากนี้ควรมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่นเวลาวาระสถานที่ขนาดชั้นเรียนขวัญกำลังใจข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

3.3 ผลการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1) มีเป้าหมายร่วมกันโดยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือเพื่อต้องการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานกลุ่มด้วย

2) มีเวลาการทำกิจกรรม (ชุมชนการเรียนรู้ที่เหมาะสม) เนื่องจากนักศึกษามีภาระงานสอนและภาระงานอื่นๆที่มอบหมายจากโรงเรียน ดังนั้นจึงควรกำหนดเวลาในการรวมกลุ่มกันเพื่อได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมด้วย

3) เปิดเผยต่อกันการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ สมาชิกจะต้องการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง  ความชอบหรือไม่ชอบ ความรู้ความสามารถความสนใจความถนัด จุดเด่นจุดด้อยและอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกความสนใจนิสัยใจคอ

4) แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้/เรียนรู้ร่วมกันการ[แลกเปลี่ยนเรียนรู้](https://www.gotoknow.org/posts/tags/%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%81%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89)จะทำให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ต่อผู้ที่ได้รับการแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด นวัตกรรม การต่อยอดแนวคิด ทีส่งผลให้สำเร็จในกิจกรรมนั้น ๆสำเร็จ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดีจากข้อมูลข้างต้น สรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

**แนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

**ภาพ 2 :แนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู**

**(Professional Learning Community) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

จากภาพ 2 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

**1. ร่วมศรัทธา** สมาชิกทุกคนควรที่จะมีความศรัทธาและความเชื่อร่วมกันก่อนว่ากระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ จะสร้างพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียนหรือนักศึกษาได้

**2. ร่วมเป้าหมาย** การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

**3. ร่วมแรงร่วมใจ** ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

**4. ร่วมนำร่วมตาม** ภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการนำร่วม โดยบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือการพัฒนาวิชาชีพใน PLC เป็นเป้าหมายและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล คือ มีความสามรถในการบริหารจัดการตนเองได้ดี  ทำงานเต็มศักยภาพ และสุดความสามารถ มีความกล้าหาญ ซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือให้กระบวนการ PLC ได้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

**5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ควรเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อจะทำให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ต่อผู้ที่ได้รับการแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด นวัตกรรม การต่อยอดแนวคิด ทีส่งผลให้สำเร็จในกิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี

**6. ร่วมสร้างกัลยาณมิตร** มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

**7. ร่วมจัดสรรปัจจัยสนับสนุน** ควรการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลาวาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน

**อภิปรายผลการวิจัย**

การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching ” และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community ; PLC) ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากผลการศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือแก่ผู้บริหารหรือผู้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อผลสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่แก่ผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานในโรงเรียน (School – based professional development) ซึ่งสอดคล้องกับธารทิพทย์นรังศิยา (2558) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานวิชาชีพครู การผลักดันให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียนการร่วมมือ (Collaboration) เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด การให้และการรับข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงการนำความรู้ไปประยุกต์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การร่วมมือจึงเป็นทักษะการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนรู้และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นจะช่วยทำให้ครูได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดไตร่ตรอง (Reflection) การยอมรับนับถือบุคคลอื่นการชื่นชมความสำเร็จของกลุ่ม และพัฒนาการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของตนเองตลอดจนเพื่อนร่วมวิชาชีพได้การนิเทศแบบร่วมมือจึงเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการสอนและการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการนิเทศที่เน้นความร่วมมือ(Coordinating) การชี้แนะ (Coaching) การช่วยเหลือ (Supporting) การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ (Sharing learning) การสร้างวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ (Reinventing Work) และการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Sharing Information) จะเห็นได้ว่าการนิเทศในศตวรรษที่ 21 นั้นผู้นิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความสัมพันธ์แบบร่วมมือ (Collaborative Relationships) การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participatory Decision Making) การฟัง และการปฏิบัติเพื่อสะท้อนคิด (Reflective Listening and Practice) ซึ่งสอดคล้องกับเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549) ที่กล่าวว่าการพัฒนาการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน หรือการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้รับจากการอบรมไปสู่การปฏิบัติงาน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการนิเทศจะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ Coaching และ PLC

จากผลการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การหนุนเสริมด้วยกระบวนการ Coaching และ PLC สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธินี วงศ์วานิช รัมภกาภรณ์ (2558) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย กล่าวคือการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทักษะทางจิตใจ ด้านปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม ถือเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ เช่น การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และการทำงานกลุ่ม จะเห็นได้ว่าการนำกิจกรรมสุนทรียสนทนา กิจกรรมฟังอย่างลึกซึ้ง กิจกรรมฐานการเรียนรู้ กิจกรรมสะท้อนการเรียนรายบุคคลและรายกลุ่ม และกิจกรรมการเขียนอนุทินการเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นอิสระแก่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดเชิงบวก อีกทั้งยังพบว่าการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และให้ผลข้อมูลป้อนกลับที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) และผลการศึกษาของ พัชรี ชีวะคำนวณ (2560) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาช่วยส่งเสริมผู้เรียนเกิดทักษะการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมโดยมีกลไกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การปฏิบัติการคิด (Active learning) การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงออกซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ (Behaving well) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) การเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และความสำเร็จของกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้กำลังใจ การดูแลสมาชิกภายในกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการค้นพบ (Discovery learning) โดยผู้สอนทำหน้าที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้สอนช่วยทำให้เห็นถึงศักยภาพและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งพัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากการที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากระดับง่ายไปสู่ยาก ทำให้ผู้สอนมีโอกาสประเมินพัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และจะเห็นได้ว่ากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ด้วยการค้นพบที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

3. ผลการศึกษาแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีดังนี้

จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริม ให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีข้อสังเกตคือปัจจัยสำคัญที่จะเป็นเข็มทิศนำทางในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามคือสมาชิกทุกส่วนควรที่จะมีความศรัทธาและความเชื่อร่วมกันก่อนว่ากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จะช่วยพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียนหรือนักศึกษาได้ เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC เป็นการสร้างวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มีการเปิดใจ เชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน อาจเป็นการมองโดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน สอดคล้องกับวรลักษณ์ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปว่าองค์ประกอบและลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพชุมชนกัลยาณมิตรทีมร่วมแรงร่วมใจภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและโครงสร้างสนับสนุนชุมชนที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับอุทิศบำรุงชีพ (2558) ซึ่งได้กล่าวในข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและเป็นพี่เลี้ยงชี้แนะระหว่างเพื่อนครูด้วยกันต้องมีการเปิดใจสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยและการนำผลวิจัยไปใช้**

1. นำผลการวิจัยไปพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching” และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community; PLC) เพื่อให้การผลิตและพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. นำกระบวนการมีส่วนร่วมและการประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มาเป็นแนวทางสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อจะได้นำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching” และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community; PLC)**โดยกระบวนการมีส่วนร่วม**

**กิตติกรรมประกาศ**

**งานวิจัยนี้**เป็นส่วนหนึ่งภายใต้โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญา**ระบบพี่เลี้ยงและการเรียนรู้ฐานวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎพิบูลสงครามปีที่ 2โดย**ความร่วมมือการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น ระหว่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง **คณะผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณแหล่งทุนมา ณ โอกาสนี้**

**เอกสารอ้างอิง**

**ภาษาไทย**

Chiwakumnuan P. (2017). Phon kān čhat kān rīanrū bæb čhittapanyā thīmī tǭ thaksa kān   
 kitwikhrǫ khǭng naksưksā sākhā wichākānsưksā pathommawai rāiwichā kitčhākām   
 phalasưksā samrab dek pathommawai [The Effects of Psycho-intelligence Learning   
 on Analytical Thinking Skills The Students of Early Childhood Physical Education   
 Activities for Early childhood Course]. In *kān prachumwichākān kān namsanœ̄   
 phanngān wičhai radabchāt khrư̄akhāI banthitsưksā mahāwitthayālai rajabhat   
 phāknư̄a khrangthī 17* [The 17th Graduate Studies of Northern Rajabhat University   
 Network Conference] (689-694). Phitsanulok: Graduate School Pibulsongkram   
 Rajabhat Univeristy.

Chookamnerd W. (2014*). Rūbbæb chumchon kān rīanrū thāng wichāchīp khrū sū kān rīanrū   
 nai satawat thī yīsibet boribot rōngrīan nai prathet thai* [A model of professional   
 learning communities of teachers toward 21st century learning of schools in

Thailand] (Doctoral thesis, Prince of Songkla University.

Mukdahan Primary Educational Service Area Office Ministry of Education. (2018). *Khūmư̄   
 nithet kānsưksā klum nithet tittām læ pramœ̄nphon kān čhat kānsưksā* [The Manual   
 for Supervision, Supervision, Monitoring and Educational Provision Group].   
 Retrieved on May 26, 2019, from

[http://www.mukdahan.org/view.php?article\_id=5521&fbclid=IwAR09gmUw4KW1](http://www.mukdahan.org/view.php?article_id=5521&fbclid=IwAR09gmUw4KW1           v2LqvRskZUFZH_mM8MVNoo28-hYvSwakTWGQyqASL5S6Dxg)

[v2LqvRskZUFZH\_mM8MVNoo28-hYvSwakTWGQyqASL5S6Dxg](http://www.mukdahan.org/view.php?article_id=5521&fbclid=IwAR09gmUw4KW1           v2LqvRskZUFZH_mM8MVNoo28-hYvSwakTWGQyqASL5S6Dxg).

Narangsiya T. (2015). *Nǣothāng kān chīnæ læ kān pen phīlīang khrū: bot rīan čhāk kān   
 sưksā chœng parimān læ chœng khūnnaphāp* [Guidelines for coaching and

mentoring teachers : lessons from quantitative and qualitative studies] (Master’s

thesis, Chulalongkorn University).

Pipatmongkolporn W. et al, (2011). (2018, May 5). Kān Phatthana krabūan kān čhāt kān   
 rīan kān son klum sāra kān rīanrū phāsāthai dōi chai nawattakam kānsưksā chanrīan   
 (Lesson Study) læ kān čhāt kān rīanrū tam nǣo kit čhittapanyāsưksā (Contemplative   
 Education) [The development of teaching and learning process in the Thai language   
 subject group by basing on the ideas of Contemplative Education through the Lesson   
 Study approach] Retrieved from http://www.primary.satit.kku.ac.th/main/administrator/modules/mod\_file-  
 research/myfile/20131210145926\_02satitJurnal\_wilai.pdf.

Phanthalert C. (2006). *Krabūankān sœ̄m sāng samattaphāp kān chīnæ khǭng nak wichākān   
 phīlīang dōi chai kān rīanrū bǣb nēn prasobkān nai kān obrom dōi chai rōngrian*

*pen thān* [Academic mentors’ coaching competency enhancement process using   
 experiential learning in school-based training](Doctoral thesis, Chulalongkorn   
 University).

Urwongse K. (2016). Kān chīnæ: kān prayuk chai phư̄a kān nitēt kān sưksā [Coaching: An   
 Application for Educational Supervision]. *Wārasān sưksāsāt mǭ tǭ sǭ* [STOU   
 Education Journal], *9*(2), 1-13.

Wechayaluck N. (2017). Khwām phưngphǭčhai læ phonsathǭnkhid čhāk kān rīanrū kit   
 čhākām nai wichā čhittapanyāsưksā khana kharusāt mahāwitthayālai rajabhat   
 phibulsongkram [Satisfaction and educational outcomes of class learning activities

in contemplative education]. *Wārasān Banthitsưksā mahāwitthayālai rajabhat   
 sakonnakhon* [Sakon Nakhon Graducate Studies Journal. *14*(66), 11-20

Wongwaanich Rumpagaporn M. (2015). Kān čhāt kān rīan kān son tām nǣo   
 čhittapanyāsưksā [Instruction based on contemplative education concept]. *Wārasān   
 wichākān mahāwitthayālai Eastern Asia chabab sangkhommasat læ manutsayasat*   
 [EAU Heritage Journal Social Science and Humanity], *5*(2), 328-342.

**ภาษาต่างประเทศ**

DuFour, R., Eakey, R., and Many, T. (2006). Learning by Doing. A Handbook for   
 Professional Learning Communities at Work. Bloomington, IN: Solution Tree   
 Press.