

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย

การพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2

**The Development of Learning Network Innovation Promotion for Professional
Development (Phase II), Faculty of Education, Kasetsart University**

	คณะผู้วิจัย	
รองศาสตราจารย์ ดร.	พรทิพย์ ไชยโส	หัวหน้าโครงการ
รองศาสตราจารย์ ดร.	เรณูมาศ มาอู่	นักวิจัย
รองศาสตราจารย์ ดร.	สิริพร ทิพย์คง	นักวิจัย
	รองศาสตราจารย์ชาญชัย ชันติศิริ	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	นฤมล ยุตาคม	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	สุดารัตน์ สารสว่าง	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์	นักวิจัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีพสุมน รัชสยาธร	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	ชานนท์ จันทรา	นักวิจัย
	อาจารย์ ดร. เมธินี วงศ์วานิช รัชมกการณ	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.	วารุณี ลัภนโชคดี	นักวิจัย
	อาจารย์ ดร. อภิษฐา จันทรประเสริฐ	นักวิจัย

เสนอต่อ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

กรกฎาคม 2553

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2 ” เป็นโครงการที่ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับเชิญจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ให้เป็นที่ปรึกษาเพื่อปฏิบัติงาน วิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็น โครงการที่ได้ดำเนินการต่อจากระยะที่ 1 ตามโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และได้มอบหมายให้คณะผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่ดั่งขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนดำเนินการและ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความยั่งยืนต่อไป

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 และเขต 2 โรงเรียน เบญจมาชานุสรณ์ โรงเรียนสตรี นนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ โรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนสตรีวิทยา 2 โรงเรียนราชวินิต บางเขน โรงเรียนเทพศิลา โรงเรียนสารวิทยา และ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือและ ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ทางคณะ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2553

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการซื้อขายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมการซื้อขายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมการซื้อขายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1) ได้แนวทางในการพัฒนาซื้อขายการเรียนรู้ สำหรับสถาบันผลิตครูในการดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมการผลิตครูและการพัฒนาครูที่จะทำให้การดำเนินงานซื้อขายการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนต่อไป
- 2) ได้พัฒนานวัตกรรมของซื้อขายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ซื้อขายการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการดำเนินการซื้อขายการเรียนรู้ดังกล่าว โดยการพัฒนาคูณภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในระยะที่ 2 นี้ ได้เน้นกระบวนการส่งเสริมให้ “ครู” สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สอนโดยใช้

กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา การรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพของผู้เรียน และมีการปฏิบัติร่วมกันอย่าง สอดคล้องและเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่ง ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. การวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ตาม หลักการของการจัดการความรู้ กัลยาณมิตรนิเทศ การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียน

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ โดยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม 2 553 ถึงเดือนกรกฎาคม 255 3 ซึ่งเป็นการ ดำเนินการวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1

4. การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ คณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็น โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัด นนทบุรีและกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย

4.1) ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1

4.2) ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

4.3) ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สังกัด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสวนกุหลาบ

วิทยาลัย นนทบุรี 2) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี
 4) โรงเรียนปากเกร็ด และ 5) โรงเรียนสตรีนนทบุรี และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สังกัด
 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยม
 ประชานิเวศน์ 2) โรงเรียนสตรีวิทยา 3) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 4) โรงเรียนราชวินิตบางเขน
 5) โรงเรียนเทพศิลา และ 6) โรงเรียนสารวิทยา และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 ผ่านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิตครู โดยความ
 ร่วมมือระหว่าง 3 หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย
 สถาบันผลิตครู ซึ่งดำเนินการโดยศูนย์ ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์
 ระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 โรงเรียน และหน่วยงาน
 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี เขต 1 และเขต 2
 โดยกระบวนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ในการ
 ฝึกการประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู กิจกรรมการดำเนินงานประกอบด้วย การใช้
 กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ ก้และอาจารย์พี่เลี้ยง การจัดการ
 ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์
 วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา การรวมพลังแก้ไขคุณภาพผู้เรียน และมีการปฏิบัติการร่วมกันอย่าง
 สอดคล้องเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่ง
 ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การเลือกพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยพิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็น
 โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่
 เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร
 และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นนทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่
1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี 2) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
หอวัง นนทบุรี 4) โรงเรียนปากเกร็ด และ 5) โรงเรียนสตรีนนทบุรี และโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่
1) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ 2) โรงเรียนสตรีวิทยา 3) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 4) โรงเรียนราชวินิต
บางเขน 5) โรงเรียนเทพศิลา และ 6) โรงเรียนสารวิทยา และ โรงเรียนสาธิตแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบคำถามในการ
จัดการสนทนากลุ่ม ในการสนทนาระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง ผู้ประสานงานโรงเรียนฝึกประสบการณ์
วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ และผู้ประสานงาน ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา 2) แบบสัมภาษณ์
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง และ 3) กระดานสนทนาที่
พัฒนาขึ้นบน website ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ในการแสดงความ
คิดเห็นและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนิสิตครู ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และผู้ประสานงาน ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้และการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ การพัฒนาวิชาชีพครู และการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการวิจัย
ในระยะที่ 1 เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน
การพัฒนาส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ (มกราคม 53)

2. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ฯ จัด ประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นิสิต ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การสอน การวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางแก้ไขปัญหามางประการที่นิสิตพบในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่ม อภิปราย และทำหน้าที่ประเมินผลด้วย (สัปดาห์ที่ 2 มกราคม 53)

3. ศึกษาความต้องการและทบทวนกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงแนวทางในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการความรู้ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สัปดาห์ที่ 3 มกราคม 53)

4. จัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ และความต้องการของหน่วยงานเครือข่ายการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (สัปดาห์ที่ 1 - 2 กุมภาพันธ์ 53)

5. จัดประชุมชี้แจง กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดบทบาท รูปแบบการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา (กุมภาพันธ์ 53)

6. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ฯ จัด สัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อให้ นิสิตได้นำ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นจากการฝึกปฏิบัติงานสอน และการวิจัยในชั้นเรียนมาวิเคราะห์ อภิปราย และประเมินผลรวมสรุป พร้อมเสนอแนวทาง การแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพฯ รวมทั้งจัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนและนำเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนิสิตครู อาจารย์นิเทศ ก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อการพัฒนาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สัปดาห์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 53)

7. ประสานงานร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 53)

8. สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จัดประชุม และติดตามผลความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ (มีนาคม 53)
9. วางแผนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 (เมษายน 53)
10. ประชุมเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ สำหรับภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 (พฤษภาคม 53)
11. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของเครือข่ายการเรียนรู้ (มิถุนายน 53)
12. จัดทำรายงานสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ (กรกฎาคม 53)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพของการวิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมมาเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างความตระหนักและ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ก่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การเรียนรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็น

กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานเครือข่ายก่อให้เกิดการพัฒนาครูที่มีคุณภาพจากกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตครู ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาการทำงานระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ และ การส่งเสริมสนับสนุนจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาครูและ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เป็น โรงเรียนร่วมผลิตครู

1.2) รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ มีสถาบันผลิตครู โดยศูนย์ ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เป็นหลักในการดำเนินงาน ทั้งการกำหนดเป้าหมาย กระบวนการ และผลผลิตของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วย การถ่ายทอดและ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสมาชิกในหน่วยงาน การจัดการความรู้ และการติดตาม และ ประเมิน ผลเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การประสานงานการดำเนินงานเครือข่ายโดยผ่านผู้ประสานงานของหน่วยงานทั้งในส่วน ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่สมาชิกเครือข่ายทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล ด้วยกิจกรรม ที่หลากหลาย ทั้งการประชุม การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นระยะ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการสื่อสารทั้ง แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการโทรศัพท์ โทรสาร การจัดทำบันทึกข้อความ การประกาศ การทำคู่มือ การทำกระดานสนทนา การจัดทำ Website ตลอดจนกระบวนการจัดการความรู้ในการดำเนินงาน ของเครือข่ายเรียนรู้ นำมาสู่ สารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

1.3) การมีเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อให้เกิดนวัตกรรมเครือข่ายในการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่เป็นสมาชิกเครือข่ายแต่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาวิชาชีพครู ในขณะที่การจัด การฝึกประสบการณ์วิชาชีพแต่เดิมเป็นบทบาทของสถาบันผลิตครูร่วมกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเท่านั้น

2. บทบาทของสถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1) บทบาท ของ สถาบันผลิตครูผ่านการดำเนินงาน โดยศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย

2.1.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ กระบวนการ และผลผลิตในการจัด การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการดำเนินการในเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานิสิตครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

2.1.2) กำหนดรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฯ ในลักษณะคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้แทนของสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนสาธิตฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นห้องปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานคณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการ ชุดนี้เป็นโครงสร้างของเครือข่ายการเรียนรู้ภายในคณะศึกษาศาสตร์ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.3) กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อทำหน้าที่วางแผนการทำงาน ดำเนินงานควบคุมและติดตามให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งในการประสานงานภายในและภายนอกคณะศึกษาศาสตร์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนสาธิตฯ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายนอกและเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงกับนิสิตในระหว่างที่นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการประสานงานให้ข้อมูลกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึง โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แผนการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและอาจารย์พี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษานิสิตครูในการทำงานร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

2.2) บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.2.1) การกำหนดผู้ประสานงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2) จัดปฐมนิเทศนิสิต เพื่อแนะนำนิสิต และให้นิสิตได้รู้จักคณะผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งชี้แจงนโยบาย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และมารยาทต่างๆ ที่นิสิตควรทราบและปฏิบัติ เมื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.2.3) จัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้นิสิต โดยกำหนดรายวิชา ระดับชั้น และจำนวนชั่วโมงสอนให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมอบหมายให้กลุ่มสาระฯ และนิสิตร่วมกันพิจารณาตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากความสนใจ ความถนัด และความสามารถพิเศษของนิสิต และประสบการณ์ของครูพี่เลี้ยง มอบหมายภาระงานให้นิสิตเหมือนเป็นครูคนหนึ่งของโรงเรียน และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการให้กับนิสิต ตลอดจนสนับสนุนในเรื่องของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่นิสิตสามารถเบิกใช้จากโรงเรียนได้

2.2.4) จัดการนิเทศภายในเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3) บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.3.1) การส่งเสริมการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความพร้อมเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

2.3.2) การมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ไปแนะนำครูเกี่ยวกับปัญหาการสอน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาในการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาผู้เรียน

2.3.3) การส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยการจัดผู้ประสานงานของสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประสานงานการดำเนินงานเครือข่าย และการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและอาจารย์พี่เลี้ยง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1) การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครูและเป็นบทบาทหลักของสถาบันผลิตครู แต่ต้องมีการดำเนินการร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะได้คุณภาพ ควรถือเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการพัฒนาโรงเรียนและ ครูอาจารย์ให้สามารถทำหน้าที่เป็น โรงเรียนร่วมผลิตครูและพัฒนา ครูให้สามารถทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงในการจัดประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับสถาบันผลิตครู

3.2) การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิตครู จึงควรเป็นนโยบายของทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่จะส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้ประสานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในการเรียนรู้การพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3) เครือข่ายการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดการดำเนินการ ของเครือข่ายการเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา จึงควรถือเป็นนโยบายที่จะพัฒนาวิธีการประสานงานกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการดำเนินเครือข่ายการเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมี

การดำเนินการที่ยั่งยืน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน
เครือข่าย อันประกอบด้วย

1.1) การดำเนินการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้อย่างมีระบบด้วยการวิเคราะห์บริบทและ
ความต้องการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของสมาชิกเครือข่าย การเรียนรู้ และการมีวัตถุประสงค์การ
ดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2) มีสถาบันผลิตครูเป็นสถาบันหลักในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงทำ
หน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักของการดำเนินงานเครือข่าย กิจกรรมการดำเนินงานเครือข่ายการ
เรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การมีแผนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน และมีการกำหนดบทบาทผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน

1.3) มีการประสานงาน สร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานร่วมกัน การ
จัดการความรู้ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์การทำงานระหว่างสมาชิกของเครือข่าย ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดย
ผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.4) การส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ภายในหน่วยงานที่มี
ประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ในระหว่าง
หน่วยงาน

2. สถาบันผลิตครู ควรร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมและให้การสนับสนุน
ครูพี่เลี้ยง ให้สามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถพัฒนา
นักเรียนของตนอันหมายถึงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสร้างความ
มั่นใจแก่ครูพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่นิสิตครูได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้สถาบันผลิตครูควร
ส่งเสริมให้ ครูพี่เลี้ยงสามารถนำประสบการณ์จากการดูแลและให้คำปรึกษานิสิตมาจัดทำเป็น
ผลงานวิจัย พร้อมกับจัดเวทีเพื่อนำเสนอผลงานในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ
ความก้าวหน้าทางวิชาการและการ ส่งเสริมความเป็นเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ สถาบัน
ผลิตครูโดยศูนย์ ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในการ

พัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยการวิจัยปฏิบัติการ อีกทั้งส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศ ก้ ทำการวิจัยในการให้คำปรึกษานิสิตครูร่วมกับครูพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นบทบาทหนึ่งของโรงเรียนในการร่วมผลิตครู และให้ความสำคัญกับครู ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้งานการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นภาระงาน หนึ่งของครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ควรติดตามการทำงานการเป็น ครูพี่เลี้ยงและส่งเสริมครูพี่เลี้ยง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษากับนิสิตครูได้อย่างมีคุณภาพ และมั่นใจ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปพร้อมกัน

3.2) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นิสิตฝึกสอน ได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานครูอย่างเต็มที่ เช่น การจัดการชั้นเรียน การโฮมรูม การเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานครู เป็นต้น นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์ นิเทศก์ และนิสิตได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความ เข้าใจที่ตรงกันและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

4.1) เขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการมีบทบาทร่วมผลิตครูใน กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับสถาบันผลิตครูและ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านการรับรู้ข่าวสารการ ดำเนินงานและเป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานระหว่างเครือข่ายโรงเรียนต่างๆ กับ สถาบันผลิตครู ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลแก่ครูที่มีการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนา ผู้เรียน

4.2) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีแผนงานหรือการดำเนินการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงให้แก่ นิสิตฝึกสอน เช่น ภาระงานในการเป็นครูพี่เลี้ยงถือเป็น

เกณฑ์หนึ่งในการให้รางวัลครูดีเด่น หรือร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการมอบเกียรติบัตรให้แก่ครู
ที่เลี้ยงที่ได้สนับสนุนงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้	9
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	23
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับ สถาบันผลิตครู	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
รูปแบบการวิจัย	84
การเลือกพื้นที่	86
การวิเคราะห์บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้	86
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเครือข่าย การเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตและผู้เรียน	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู	142
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่าย การเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	156
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	162
สรุปผลการวิจัย	162
อภิปรายผลการวิจัย	167
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	170
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก	184
ภาคผนวก ก จำนวนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ประจำปีการศึกษา 2552	185
ภาคผนวก ข แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบัน ผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	187

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบัน ผลิตครู ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและครู ที่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับ แนวทางการให้คำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน	189
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา	191
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน	193
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ครูที่เลี้ยงของโรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในการทำหน้าที่ดูแลและให้ คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	195
ภาคผนวก ช Webboard ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	197

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกระบบการณืวิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในรูปแบบดั้งเดิม	38
2.2	เป้าหมายและกิจกรรมร่วมกันของสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู	39
4.1	จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	125
4.2	ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน	127
4.3	ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน	132
4.4	ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษาผ่านการวิจัยในชั้นเรียน	136
4.5	ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีผ่านการวิจัยในชั้นเรียน	139

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เด่นชัดกับความรู้ฝังลึก	24
2.2	โมเดลปลาทู	24
2.3	กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	58
4.1	รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

จากการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 1 ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ และแนวทางการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันผลิตครู คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่ง ในปีการศึกษา 2552 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มี นิสิตที่ออกฝึก ปฏิบัติงานครูตามโรงเรียนต่างๆ จำนวน 218 คน มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้ง รวม 33 โรงเรียน โดยกระจายอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และปทุมธานี และในภาคเรียนที่ 2 นี้ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วย ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่รับ นิสิต ครูของคณะ ศึกษาศาสตร์ ลงสู่การปฏิบัติ ด้วยการ ดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดย การทำความเข้าใจและการสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูพี่เลี้ยงในการให้การดูแล และให้คำแนะนำกับนิสิตครูพร้อมกับอาจารย์นิเทศ ก้จากคณะศึกษาศาสตร์เป็นประเด็นที่ต้องสร้าง ความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกัน และมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการฝึก ประสบการณ์ วิชาชีพ ของนิสิต นอกจากนี้ การเป็น โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นภาระงาน ของโรงเรียนทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ นอกเหนือจากการผลิต นักเรียนระดับต่างๆ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนโดยตรง ควรที่จะรับทราบและให้การสนับสนุนต่อการดำเนินการของโรงเรียนในการให้การสนับสนุนเป็น โรงเรียนที่ร่วมผลิตครูเช่นกัน การดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับ นิสิตครูจึงไม่เป็นเพียง ความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็น การดำเนินงานร่วมกันทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนเขตพื้นที่การศึกษา ในการที่จะดำเนินการผลิตครูที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และเป็นการเสริมศักยภาพของ โรงเรียนในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถเป็นอาจารย์นิเทศ ก้ใน โรงเรียนที่ร่วมกับอาจารย์นิเทศ ก้ ของสถาบันผลิตครูที่สามารถถ่ายโยงไปสู่การนิเทศอาจารย์ใน โรงเรียนหรือต่างโรงเรียนให้

สามารถจัดการเรียนการสอน ได้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรงต่อไป การดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินงานในลักษณะเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งนี้เพื่อมุ่งต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการดำเนินการ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระยะที่ 1 นั้น การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

1. เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากความต้องการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานระหว่างกลุ่มบุคคลและระหว่างบุคคลในการจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาบัณฑิตครูที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรักในวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลระหว่างองค์กร และระหว่างบุคคลในองค์กร และการจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าสถาบันผลิตครู เป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ที่มีคณะกรรมการศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานงานในเรื่องต่างๆ ตลอดจนการจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างนิสิต อาจารย์นิเทศ ก้ และ ครู พี่เลี้ยง บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสาน งานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่างๆ ของการฝึกประสบการณ์ การปฐมนิเทศนิสิต การจัดครูพี่เลี้ยง ห้องพักนิสิต การจัดประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน การประชุม ครูพี่เลี้ยงและการพัฒนา ครูพี่เลี้ยงให้สามารถให้การนิเทศและการให้คำปรึกษากับนิสิตร่วมกับอาจารย์ นิเทศก์ และ บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงาน งานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์ให้มีความพร้อมที่จะเป็น โรงเรียนร่วมผลิตครูตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

3. ผลการวิจัยให้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู โดยที่สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ได้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และถือเป็นนโยบายของหน่วยงานที่สำคัญที่จะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาครูที่พร้อมจะไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป และเขตพื้นที่ศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมที่จะเป็น โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับ โครงการพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระยะที่ 2 นี้ เป็นการดำเนินการ วิจัยที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระยะที่ 1 โดยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม – กรกฎาคม 2553 ซึ่งโครงการในระยะที่ 2 นี้ได้เน้นในเรื่องของการพัฒนาและส่งเสริม นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน โดย การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบกันเป็นเครือข่าย การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลระหว่างองค์กร และระหว่างบุคคลในองค์กร และการจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครูและการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ นิสิต ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็น ศูนย์กลางในการประสานงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1) ได้แนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับสถาบันผลิตครูในการดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริมการผลิตครูและการพัฒนาครูที่จะทำให้การดำเนินงานการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนต่อไป
- 2) ได้พัฒนานวัตกรรม ของการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. เครื่องมือการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับ นิสิตครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการดำเนินการเรียนรู้ดังกล่าว โดยการพัฒนาคุณภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในระยะที่ 2 นี้ได้เน้นกระบวนการส่งเสริมให้ “ครู” สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สอนโดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา การรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพของผู้เรียน และมีการปฏิบัติร่วมกันอย่าง

สอดคล้อง และเชื่อมโยงกัน ระหว่างเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. การวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ตามหลักการของการจัดการความรู้ กัลยา ฌมิตรนินเทศ การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ ศึกษาการดำเนินงาน ของเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยได้ดำเนินการ วิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม 2553 ถึงเดือนกรกฎาคม 2553 ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1

4. การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ คณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ ในระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย

4.1) ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1

4.2) ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

4.3) ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี 2) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี 4) โรงเรียนปากเกร็ด และ 5) โรงเรียนสตรีนนทบุรี และโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ 2) โรงเรียนสตรีวิทยา 3) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 4) โรงเรียนราชวินิตบางเขน 5) โรงเรียนเทพศิลา และ 6) โรงเรียนสารวิทยา และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

นิยามศัพท์

เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในการผลิตและการพัฒนาครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเครือข่ายที่มุ่งหมายให้เกิดข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง แนวคิด เทคนิค หรือวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือ กันอย่างยั่งยืน ในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับ นิสิตครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการ ของการจัดการความรู้ เทคนิค กัลยาณมิตรนิเทศ การสื่อสาร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่ให้นิสิตครูลงไปปฏิบัติการสอนเป็นระยะเวลา 1 ปี และมีการดำเนินการในการจัดครูที่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำกับนิสิตครูร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

นิสิตครู หมายถึง นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ลงทะเบียนในรายวิชา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ เพื่อออกไปปฏิบัติงานครู โดยมี ครูที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารของ โรงเรียนที่นิสิตครู ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือเป็นผู้ที่ผู้บริหาร ของโรงเรียน ได้มอบหมายให้ทำหน้าที่ในการประสานงานกับสถาบันผลิตครูในการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครู

ครูพี่เลี้ยง หมายถึง ครูประจำการที่ผู้บริหารของโรงเรียน ได้มอบหมายให้ทำหน้าที่แนะนำ
ดูแล ช่วยเหลือ นิสิตเกี่ยวกับการสอนหรือการปฏิบัติงาน ครู และเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์
นิเทศก์จากสถาบันผลิตครูในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่ นิสิต

อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ของสถาบันผลิตครูที่ นิสิตครูศึกษา โดยได้รับการแต่งตั้ง
ให้ทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานครูของ นิสิตครู

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้
 - 1.1 ขอบเขตของการเรียนรู้
 - 1.2 ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้
 - 1.3 การเกิดของเครือข่าย
 - 1.4 องค์ประกอบของเครือข่าย
 - 1.5 การบริหารจัดการเครือข่าย
 - 1.6 ปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.1 ความหมาย
 - 2.2 ปัจจัยในการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับสถาบันผลิตครู
 - 3.1 ความสำคัญ
 - 3.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในโรงเรียน
 - 3.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - 3.4 รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
 - 3.5 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง
โรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 การพัฒนาวิชาชีพนิสิตครู
 - 4.2 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.3 การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย

ด้วยความคาดหวังของสังคมต่อครูพันธุ์ใหม่ที่มีสมรรถนะและรองรับด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน สถาบันผลิตครูจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการผลิตครูมีความเข้มข้นในเนื้อหาสาระเชิงวิชาการและวิชาชีพ การบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันและจัดให้อยู่ในรูปกลุ่ม ประสบการณ์ ผสมผสานเนื้อหาเชิงทฤษฎีกับการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาจริงที่ขยายเวลาให้มากขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้หลักสูตรการผลิตครูมีความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยวิธีการที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยที่ การเรียนรู้นั้นไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน หรือการเรียนการสอนระหว่างครูกับศิษย์ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากสิ่งแวดล้อมรอบด้านที่สถาบันผลิตครู ได้จัดการออกแบบให้มีความหลากหลาย ในรูปของเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างปลายทางหนึ่งกับปลายทางหนึ่ง ที่เรียกว่า End-to-End เช่น นักเรียนกับครู ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นได้ในลักษณะของพันธมิตร (Alliance) ที่มีหลาย ๆ ส่วนมาทำงานร่วมกันมากขึ้นทำให้สามารถลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ของการเรียนรู้ลง

1. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้

“เครือข่าย” เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน หรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เครือข่ายจำนวนมากตั้งขึ้นเพื่อปรับปรุงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เพื่อความร่วมมือในการวิจัยศึกษา ฝึกอบรม หรือเพื่อแลกเปลี่ยนเครื่องมือในการประกอบอาชีพ เครือข่ายหลายแห่งมีวัตถุประสงค์หลายด้าน ทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งร่วมมือกันในการจัดการฝึกอบรมและวิจัย ดังนั้นเครือข่ายการเรียนรู้ จึงหมายรวมถึง กระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือ เพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือร่วมมือกันทางวิชาการ

1.1 ขอบเขตของการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ทางอ้อมกระทำให้อินทรีย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากเหตุอื่น เช่น วุฒิภาวะ ความเจ็บป่วย ฤทธิ์ยา หรือ สารเคมี ฯลฯ (กันยา สุวรรณแสง, 2532) นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) นิยามการเรียนรู้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ (performance) ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ และการฝึกหัด (Shuell and Moran, 1994: 3340) ส่วนนักจิตวิทยาในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มองว่าพฤติกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นนิยามการเรียนรู้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรู้ ความเข้าใจ การได้มาซึ่งความรู้ของบุคคล ผู้เรียนรู้ เป็นผู้กระทำด้วยตนเอง (active information processor) โดยให้ความสนใจ กับกระบวนการเชื่อมโยงภายใน (internal mediator) ว่า ผู้เรียนรับข้อมูลแล้ว ตีความอย่างไร เกิดกระบวนการภายในอะไร จึงเกิดการตอบสนอง (สุปรียา ดันสกุล, 2544)

การเรียนรู้ มีขอบเขต 2 ประการ คือ กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) (วิจารณ์ พานิช, 2549) การเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมายปลายทาง (Ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (Means) หากบุคคลมีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกระบวนการต่างๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติไปในทางที่ เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ดังนั้นการเรียนรู้จึงมี 2 ความหมาย คือ

1. การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้
2. ความรู้ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติ อันเป็นผลที่เกิดจากวิธีการเรียนรู้หรือการใช้กระบวนการเรียนรู้ (ทิสนา แจมมณี, 2545)

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ มนุษย์จะต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตและพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้สูงสุด

1.2 ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่มและระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์กรเครือข่าย (วิมลลักษณ์ ชูชาติ, 2540) แนวความคิดเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับความสนใจเนื่องมาจากการดำเนินการทบทวนแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 และการศึกษาแนวทางสำหรับการพัฒนาการศึกษา ในอนาคตให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศที่จัดโครงสร้างของระบบการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่น และเป็นเครือข่ายของการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมหลักการการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ ความกว้างขวางและเป็นธรรม ความสมดุล ความสอดคล้องและความหลากหลาย มีผู้ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย (Networks) ไว้ ดังนี้

เครือข่าย หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาอันพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ (งามเนตร จริงสูงเนิน, 2538)

เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ (ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์, 2546)

สำหรับความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) นั้น ได้มีผู้ให้นิยามไว้หลายท่านดังนี้

กล้า สมตระกูล (2536) ให้ความหมายว่าเป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาที่สนองต่อปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิตรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากได้พูดถึงการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างกว้างขวางทุกเนื้อหาและสาระ (Content) และในขณะเดียวกันก็ระบุถึงการเชื่อมโยงขององค์ความรู้ที่อาจจัดได้ในหลายรูปแบบ (Approach) เช่น การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย นอกจากนี้ยังหมายถึงการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดในระหว่างพื้นที่หรือชุมชนอีกด้วย

ชูชาติ เหลี่ยมวานิช (2537) ให้ความหมายว่าเป็นการประสานงานแบ่งความรู้และข่าวสารการใช้ทรัพยากรและถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของคนในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและกระจายความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล (2538) ให้ความหมายว่าเป็นสายใยแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม นับตั้งแต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน เป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยมีหลักยึดตามขอบเขตของพื้นที่ ประเด็นเนื้อหา ระยะเวลาและสถานภาพทางสังคม ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิตการเรียนรู้ และการปฏิบัติ

กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์เอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการ

ทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การประสานงาน รูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

วิมลลักษณ์ ชูชาติ (2540) ได้อธิบายความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร และระหว่างกลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม หรือในองค์กรเครือข่าย

จากความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีหลายท่านให้นิยามไว้ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การติดต่อประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร กลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรซึ่งกันและกัน

1.3 การเกิดของเครือข่าย

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้น เพื่อจะแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องใด ๆ ของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร อาจเกิดขึ้นได้จาก

1. เกิดเองตามธรรมชาติ มนุษย์เมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั่นเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาผู้ที่ช่วยเหลือตนเองให้ได้ โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตรเพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือน ๆ กัน หรือประสบปัญหาในเรื่องเดียวกัน เช่น ภาวะน้ำมันราคาแพง ทำให้ชาวประมงต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น กลุ่ม /สมาคมอาชีพประมง ในแต่ละจังหวัด แต่ละอำเภอ

ก็จะเกิดการรวมตัวกัน พุคคฺยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้รัฐบาล
แก้ไข เพื่อให้รัฐบาลหาทางลดราคาน้ำมันลง เป็นต้น

2. เกิดจากการจัดตั้งขึ้นเอง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้ง
เครือข่ายเอง เพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้น ๆ เป็นระบบ ให้มีการประสานงานในการช่วยเหลือกัน
ในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ผลดีพอ หรือทำได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจเกิดจาก
ความพร้อม และความต้องการภายในองค์กรเอง หรือจากการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เช่น รัฐ
หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ ดังนั้น การจัดตั้งเครือข่ายควรจะเกิดจากการรวมตัวของภาครัฐและเอกชน

ด้วยเหตุนี้ จะเห็นว่า เครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ที่จะมาร่วมเครือข่ายนั้น ได้รับในสิ่ง
ที่สามารถจะแก้ปัญหาของตนเองได้ หรือสนองความต้องการของตนเองได้ เหตุนี้ หัวใจสำคัญของ
การจัดตั้งเครือข่าย ก็คือ “จะต้องทำให้สมาชิก เห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองหรือหน่วยงานจะได้รับ
จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้ หากไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก”

1.4 องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายของการทำงานร่วมกัน
จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception)

สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์
เข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาความร่วมมือมีความ
ต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิด
ความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิก
ในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการ

เคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงข้ามเมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่มีสมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้นแม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย อาจจะไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแต่อย่างน้อยควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits)

เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านี้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัคนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอที่จะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้นการรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders' participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของหุ้นส่วน (partner) ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship)

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship)

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็ตาม การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence)

เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากรความรู้เงินทุนกำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้น สมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การกระทำที่สมาชิกหรือหุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าการเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพาอิงร่วมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Reciprocal exchange)

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริงดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (reciprocal exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็ยิ่งเกิดความผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (highly integrated) นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น อันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึง เครือข่ายที่มีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนได้ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. จัดให้มีเวทีสำหรับสมาชิกเป็นระยะ ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความต้องการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและทักษะต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยเทคนิคการประสานงานที่อาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ และระหว่างแม่ข่ายกับสมาชิก

2. มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ชัดเจน

2.1 โครงสร้างขององค์กรเครือข่าย จะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีรูปแบบ และเป็นรูปธรรมชัดเจน โดยมีองค์กรหลักในการประสานงาน และรับผิดชอบดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย หรือที่เรียกว่า “แม่ข่าย” ซึ่งหลักสำคัญที่ต้องคำนึงอย่างมากคือ “การสร้างภาพพจน์” ที่แสดงให้เห็นว่าตนเอง (แม่ข่าย) ไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากกิจกรรมที่ทำนั้นเป็นการส่วนตัว แต่จะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ให้หรือกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิกเครือข่าย ซึ่งนับเป็นเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการที่จะพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดความยั่งยืน

2.2 สมาชิกเครือข่าย (ลูกข่าย) มาจากตัวแทนกลุ่มบุคคลหรือองค์กร (มิใช่รายบุคคล)

2.3 มีระเบียบ/ข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน ในการเข้าเป็นสมาชิกเครือข่าย หรือมีบทลงโทษสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของเครือข่ายที่วางไว้ รวมทั้งการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมและตรวจสอบในด้านต่าง ๆ

2.4 มีการติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องซึ่งในการประสานงานระหว่างสมาชิกนั้น มิใช่เป็นการผลักภาระในเรื่องนั้นไปให้หน่วยงานอื่น (หรือสมาชิก) แต่เป็นการประสานความร่วมมือ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้มีแนวทางในการปฏิบัติในทางเดียวกัน ที่สำคัญคือให้งานนั้น ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดแก่ผู้มาใช้บริการขององค์กรเครือข่ายนั้นๆ สำหรับในด้านการสื่อสารกับสมาชิกนั้น อาจจะมีการทำจดหมายข่าว วารสาร สำหรับเครือข่ายนั้นๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการรายงานความเคลื่อนไหว ข่าวสาร ความคืบหน้าการ

ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบหรือประสานความร่วมมือ เป็นต้น

3. มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การจะเชื่อมโยงเครือข่ายจะกระทำก็ต่อเมื่อ มีปัญหา หรือต้องการความสนับสนุนต่างๆ เกิดขึ้นร่วมกันในองค์กรเครือข่าย โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กร/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หรือกับเครือข่ายอื่นๆ ที่มีอยู่ ที่คิดว่าจะให้ความช่วยเหลือได้ หรือประสานความร่วมมือ หรือขอรับการสนับสนุนต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมของเครือข่าย เช่น งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม /โครงการขององค์กรเครือข่ายทั้งตั้งไว้ นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมความรับผิดชอบและร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย

6. มีการพัฒนาและขยายเครือข่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

6.1 สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการประเมินผลการทำงานหรือการให้บริการของแม่ข่ายหรือการมาใช้บริการของลูกค้า เพื่อหาแนวทางดำเนินการขึ้นใหม่

6.2 มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น

6.3 กลุ่มของสมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

6.4 สมาชิกสามารถจัดสวัสดิการร่วมกัน เมื่อประสบปัญหาความเดือดร้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลายรูปแบบ

สำหรับในด้านการวัดและประเมินผลสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายว่าจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องพิจารณาผลที่เกิดขึ้นในระยะยาวมากกว่าเพียง

หวังผลในระยะสั้น ๆ หรือเพียงชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งในการวัดประเมินผลนั้น อาจจะต้องใช้การพิจารณา ทั้งระบบ หรือดูทั้งองค์รวม มากกว่าที่จะดูแต่เฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น

1.5 การบริหารจัดการเครือข่าย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546) ได้กล่าวถึงแนวคิดเชิง ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการจัดการเครือข่าย 6 ประการ เรียกว่า “พันธมิตรแห่งดวงดาว” ไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายร่วมกัน การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากทุกฝ่าย สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดมุ่งหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้ เกิดขึ้น
2. บุคคลในการทำงานของเครือข่ายนั้น บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความ เป็นสมาชิกในเครือข่าย
3. การเชื่อมโยง การทำงานของเครือข่ายจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงที่ เหมาะสม โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงาน และ การเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี
4. การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมี ความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย
5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้อง สามารถพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็น การสร้างความรู้สึที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย
6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึง กิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดการเครือข่ายดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกัน คือ การสร้างข้อตกลงในเรื่องของกิจกรรมและผลประโยชน์ที่จะพึงเกิดขึ้น รวมทั้งการมอบหมายภารกิจที่แต่ละบุคคลหรือคณะทำงานแต่ละคณะจะต้องลงมือปฏิบัติ เช่น คณะทำงานการค้นหาข้อมูล คณะทำงานด้านการประสานงาน ด้านการหางบประมาณ เป็นต้น การมีข้อตกลงร่วมเช่นนี้ จะทำให้กระบวนการทำงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ข้อตกลงที่จะเป็นประโยชน์ต่อเครือข่าย
2. การกำหนดบทบาท หน้าที่ และการวางผังเครือข่าย เป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ ของผู้ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายโดยเฉพาะแกนนำ และคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดกฎ ระเบียบที่ควรจะมีต่อกัน ซึ่งเป็นเสมือนการกำหนดภารกิจ และการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ส่วนการวางผังเครือข่ายเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะทำงานชุดใดชุดหนึ่ง ได้เป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นเจ้าภาพในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำ ในการบริหารจัดการเครือข่าย การเสริมสร้างและการพัฒนาแกนนำเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำจะเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดการเครือข่าย กระบวนการทำงานของเครือข่ายย่อมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่าย นับว่ามีความสำคัญที่จะให้สมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งกระบวนการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นการจัดระบบการสื่อสารแบบสองทาง ที่สามารถเป็นเสียงสะท้อนจากฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน
5. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกในเครือข่ายและบุคคลทั่วไป ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเข้าใจถึงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มิใช่เพียงการให้การศึกษาหรือการรับรู้เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มาจากการปฏิบัติจริงของทุกฝ่าย เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ในการศึกษาวิเคราะห์

ชุมชนและเครือข่าย กระบวนการสนับสนุนให้เกิดพลังทางสังคม การระดมทรัพยากร การพัฒนาผู้นำ การจัดระบบบริหารจัดการเครือข่าย การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถ้าแก่นนำผู้ประสานงานและสมาชิกในเครือข่ายนั้น เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการเรียนรู้และการประเมินผลที่มีการสรุปบทเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เครือข่ายมีความมั่นคงทั้งในด้านของความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ และการถ่ายทอดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย และการทำงานในด้านอื่น ๆ

6. การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้ทุกฝ่ายเห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง และพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต่างฝ่ายต่างร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และให้เกิดการดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ทุกฝ่ายร่วมกันตรวจสอบกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ /กิจกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายทั้งหมด กล่าวคือ มีการยินยอมพร้อมใจที่จะแสดงความจริงใจในการทำงานด้วยความโปร่งใสเพื่อความสำเร็จของงานและความเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยง

อีกนัยหนึ่ง การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม นั้น อาจหมายถึงการรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมและโครงการที่ทุกฝ่ายร่วมกันดูแล ซึ่งการติดตามและการรายงานความก้าวหน้า นั้น ก็เพื่อให้ทราบว่า กิจกรรมและผลการดำเนินการของเครือข่ายเป็นอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร และควรมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะทำให้กระบวนการทำงานของเครือข่ายในด้านต่าง ๆ นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ คือการส่งเสริมการรักษาผลประโยชน์ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กล่าวคือหลังจากที่ทุกฝ่ายในเครือข่ายได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน มีการมอบหมายภารกิจหน้าที่และกิจกรรมที่ทำร่วมกันแล้ว กระบวนการที่จะทำให้เครือข่ายเกิดความต่อเนื่อง คือการมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การมีจดหมายข่าวทุก ๆ 3เดือน การสรุปผลงานในรอบ 6 เดือน และการประชุมใหญ่ประจำปีหรือแม้กระทั่ง การลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลในกรณีทำงาน/กิจกรรมนั้น ยังคงดำเนินการอยู่ กระบวนการดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ของเครือข่าย เพราะจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ว่าเป็นเครือข่ายนั้น ยังมี

กิจกรรมและความเคลื่อนไหว ซึ่งการส่งเสริมและการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจหมายรวมถึง การรักษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้ที่เป็นแกนนำ ผู้ประสานงาน และสมาชิกในเครือข่าย ในฐานะเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ความสำคัญต่อกันอย่างเท่าเทียม และควรมีการหาแนวทางเพื่อ พัฒนาคอรุ่นใหม่ในเครือข่ายให้มีบทบาท และมีหน้าที่รับผิดชอบในเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อเป็นการ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการเครือข่ายให้มั่นคงยิ่งขึ้น

1.6 ปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย จะมี ลักษณะแตกต่างกันออกไปตามสภาพปัญหาและลักษณะของเครือข่าย ความพร้อมของเครือข่าย การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ซึ่งโดยทั่วไปมีสาเหตุอยู่หลายประการดังนี้

1. ผู้จัดตั้ง หรือ “แม่ข่าย” มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาทำงานให้เครือข่ายอย่างเต็มที่ หรือ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน
2. สมาชิกเครือข่าย (ลูกข่าย) ไม่เข้าใจเป้าหมาย หรือหลักการของการรวมตัวกันเป็น เครือข่าย และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย จึงไม่มีผู้ร่วมดำเนินการ
3. ไม่มีแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมของเครือข่ายที่ชัดเจน ทำแบบกว้าง ๆ หรือ มีน้อย ไม่ต่อเนื่อง หาข้อสรุปไม่ได้ ทำให้สมาชิกไม่มีส่วนรับรู้และเกิดการพัฒนาร่วมกัน
4. ไม่มีการจัดเวทีเพื่อการประชุม หรือขาดการประสานงาน ขาดการติดต่อสื่อสารถึง กัน หรือมีแต่ไม่สม่ำเสมอ ขาดการติดตามผล ทำให้สมาชิกขาดความเกี่ยวเนื่องและความผูกพันใน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นสมาชิกเครือข่าย
5. ไม่มีทุนหรืองบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1 ความหมาย

ในปัจจุบันองค์กรเอกชนบริษัทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (knowledge) กับการเรียนรู้ (learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องศักยภาพการเรียนรู้ในระดับ บุคคล ทีมงาน และทั้งองค์กร เพื่อสร้างภาพรวมความเป็นผู้นำด้านสติปัญญาในองค์กร (intellectual leadership) องค์กรเอกชนเหล่านั้นมีความวิตกกังวลว่าความรู้ที่สั่งสมมานาน อาจจะล้าหลังไปอย่างรวดเร็ว ไม่คุ้มทุน วิธีการแก้ไขคือแสวงหาและสนับสนุนบุคลากรที่คิดริเริ่มและใช้ความคิดริเริ่มได้ดี (capability champions) มากกว่าฉลาดในการใช้ความรู้แก้ปัญหา และมีความรู้เต็มเปี่ยม (clever และ knowledgeable) (พีรยา ป้อมสุข, 2549)

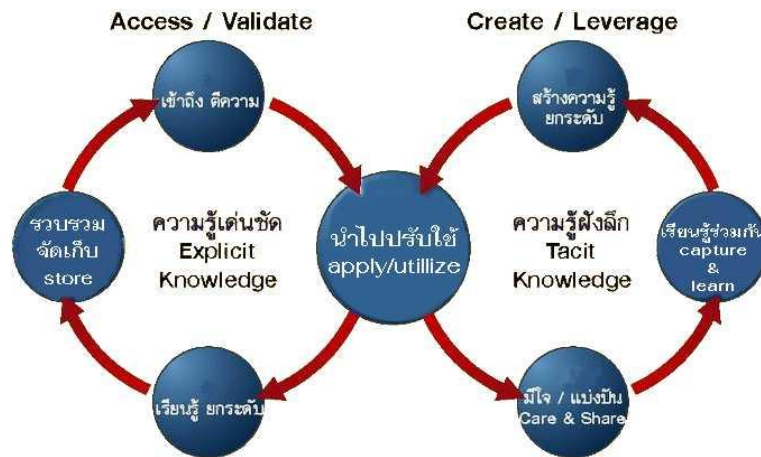
การจัดการความรู้ (Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก “ข้อมูล” ไปสู่ “สารสนเทศ” เพื่อให้เกิด “ความรู้” และ “ปัญญา” ในที่สุด การจัดการความรู้ทำได้โดยการรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ ทั้งในสถานที่และตัวบุคคล มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในรูปเอกสาร รวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล (นิรนาม, 2553)

วิจารณ์ พานิช (2549) กล่าวว่า ความรู้อาจแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการอยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน
2. ความรู้ซ่อนเร้น/ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา

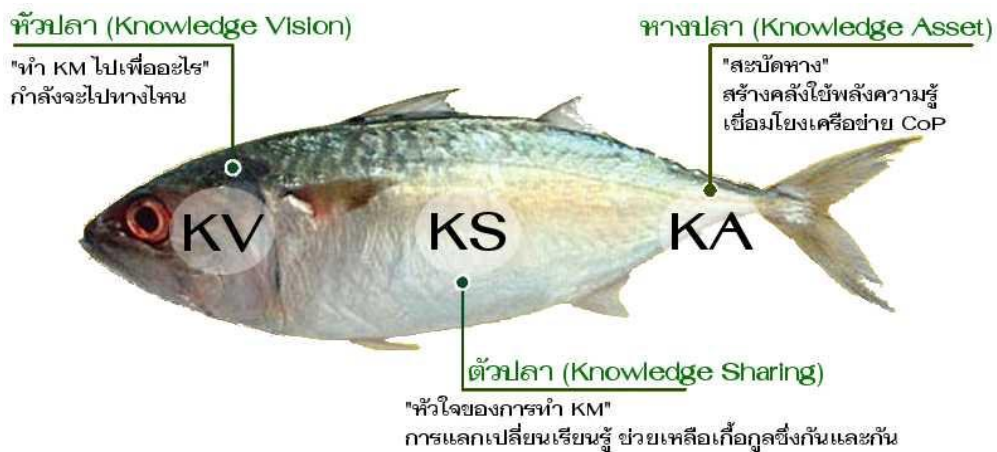
โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันคือ การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้

ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เด่นชัดกับความรู้ฝังลึก

ในชีวิตจริง ความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง tacit ก็ออกมาเป็น explicit และบางครั้ง explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น tacit



ภาพที่ 2.2 โมเดลปลา

วิจารณ์ พานิช (2549) ได้เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ที่ใช้กันแพร่หลายเรียกว่า “โมเดลปลา” เป็นโมเดลอย่างง่ายที่เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหนึ่งตัวที่มี ส่วน คือ

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision - KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing - KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Asset - KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

ในการดำเนินการจัดการความรู้ มีบุคคลที่เกี่ยวข้องแสดงบทบาทต่าง ๆ กันตามหน้าที่ ซึ่งมีชื่อเรียกง่าย ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุด (CEO)

เป็นผู้ที่เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน กระบวนการ KM ให้ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี รองผู้อำนวยการใหญ่ (Vice President)

2. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer - CKO)

บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย / หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน” คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร จัดบรรยากาศแนวราบ และ

การบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empowerment) ร่วม share ทักษะในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการ ให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของ แต่เน้นการสร้างสภาพภูมิใจในความสำเร็จ

3. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator - KF)

เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิด และการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”) เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ

3.1 ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรม หัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

3.2 จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ “คุณกิจ” นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา”

3.3 จัดการคู่งาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่า หรือสาธิต

3.4 จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวม ขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น

3.5 ส่งเสริมให้เกิด ชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

3.6 เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ ภายนอก เพื่อสร้างความตึกคัก และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4. คุณกิจ (Knowledge Practitioner - KP)

“คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้แทบทั้งหมด และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge & Tacit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใ้หาสร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

5. คุณประสาน (Network Manager)

เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

2.2 ปัจจัยในการจัดการความรู้

จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์ (2551) สังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ จากงานจำนวน 14 ชิ้น ซึ่งตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1996-2002 ประกอบด้วยงานของ Davenport, De Long, and Beers (1997); Davenport and Prusak (1998); Morey, Trussler, Finneran, Liebowitz, Manasco, Bassi, Choi, Skyrme and Amidson, Steele และ Heising กล่าวถึงเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้โดยใช้ความรู้ และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การดำเนินงานจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1. การเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานหรือคุณค่าขององค์กร 2. เทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร 3. โครงสร้างความรู้ที่เป็นมาตรฐานและยืดหยุ่น 4. วัฒนธรรมความรู้ที่มีความเป็นมิตร 5. วัตถุประสงค์และการสื่อสารที่ชัดเจน 6. การเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่สร้างแรงจูงใจ 7. ช่องทางที่หลากหลายในการส่งผ่านความรู้ 8. การสนับสนุนจากผู้บริหาร Davenport, De Long, and Beers (1997) ซึ่งในส่วนของการสร้างช่องทางที่หลากหลายในการส่งผ่านรู้นั้น Davenport and Prusak (1998) เสนอว่าต้องประกอบด้วย 1. เทคโนโลยี (เครือข่าย) 2. การสร้างและการเผยแพร่ความรู้ 3. การแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ 4. คลัง

ความรู้อิเล็กทรอนิกส์ 5. การฝึกอบรม วัฒนธรรม และผู้นำ 6. ประเด็นของความจริงจัง 7. โครงสร้างพื้นฐานของความรู้

นอกจากนี้ Morey (1998 อ้างใน จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์, 2551) ยังได้เสนอว่า การส่งผ่านความรู้ควรจัดให้มีลักษณะดังนี้ 1.ความสะดวก (สะดวกในการค้นคืนความรู้) 2.ความรู้ที่ค้นคืนมีความถูกต้องแม่นยำ 3.มีประสิทธิภาพ (ความรู้ที่ค้นคืนมีประโยชน์และถูกต้อง) 4.สามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลาที่ต้องการ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการส่งผ่านความรู้หรือการจัดการความรู้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร นั่นคือ (Skyrme, 2000 อ้างใน จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์, 2551) ต้องได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและการทำงานของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่สามารถผลักดันขับเคลื่อนให้สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ มีการจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการความรู้ มีการออกแบบกระบวนการความรู้ที่เป็นระบบ (สนับสนุนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสารสนเทศ (บรรณารักษ์) รวมถึงการเป็นหุ้นส่วนที่ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ใช้และผู้จัดทำสารสนเทศ มีโครงสร้างความรู้ที่พัฒนาอย่างดี (ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์) และเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วองค์กรควรมีเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ยิ่งกว่านั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรมีความยั่งยืนควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม การเรียนรู้ และความรู้ ให้มีการใช้งานเป็นนิสัย เช่น วัฒนธรรมการส่งอีเมลล์ในองค์กร หรือการจัดให้งานด้านการจัดการความรู้ถูกรวมเข้ากับงานประจำวัน และบูรณาการอยู่ในกระบวนการทำงานประจำวันขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคนิคที่สนับสนุนการทำงานด้านความรู้ที่จะรองรับได้อย่างเพียงพอ

การจัดการความรู้เป็นการเชื่อมโยงคนกับการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่องค์กรนำมาใช้ และบางแห่งได้ผลเป็นอย่างดีกับความรู้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน ซึ่งถ้านำมาใช้กับบุคลากรทางการศึกษาหรือครูประจำการก็จะมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลดีกับสถานศึกษา เพราะครูจะไม่หยุดการเรียนรู้ จากวิธีดั้งเดิมที่สถานศึกษาวางแผนสำหรับการเรียนรู้ของครูด้วยการให้เข้ารับการเรียน หรืออบรมในหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพหลายหลักสูตรในแต่ละปี แต่ปัญหาก็คือ ครูไม่สามารถละทิ้งห้องเรียนได้ หากสถานศึกษาได้นำระบบ e-learning และการเรียนการสอนทางไกลเข้ามาใช้ อาจจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นการนำเสนอความรู้แบบทันการณ์ (just-in-time knowledge

delivery) ครูสามารถเข้าใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลาและไม่เสียค่าใช้จ่าย ระบบจัดการความรู้ของสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายให้ครูสามารถเรียนรู้ทางออนไลน์ได้มากมาย ด้วยเทคนิคการจัดการความรู้แบบง่าย ๆ เช่น การใช้การเล่าเรื่อง Story telling เป็นเทคนิคของการจัดการความรู้อย่างหนึ่ง ในการดึงเอาประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานที่ภาคภูมิใจมาเล่าให้บุคคลอื่นฟัง ผู้ฟังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง เป็นการแบ่งปัน best practice ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานอย่างพลัดพลิน สนุกสนานและเปิดเผย เป็น best practice ในเชิงบวก ที่ผู้เล่ามีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในเรื่องที่จะเล่า บรรยายากเป็นแบบกัลยาณมิตร ส่วนผู้ฟังต้องตั้งใจฟังและตั้งคำถามในลักษณะที่เป็น how to ให้เห็นเป็นขั้นตอน กระบวนการ การตั้งคำถามที่ดี จะเป็นการช่วยดึงประสบการณ์ของผู้เล่าออกมาได้มาก และได้ดี ตรงกับประสบการณ์ของผู้เล่าอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธานอาจจะสรุปเป็นระยะ ๆ และผู้ฟังสามารถช่วยกันกลั่นกรองเรื่องเล่าที่เป็น tacit ให้เป็น explicit บันทึก และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. ไม่มีสิ่งจูงใจ
2. พนักงานมีความรู้สึกทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาในการคิดถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับคนอื่น
3. การพิจารณาความดี ความชอบ จากความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะคน
4. ผู้บริหารและพนักงานไม่เปิดใจหรือเปิดเผยถึงโครงการในอดีตที่ล้มเหลว
5. เป้าหมายและภารกิจในการทำงานของแต่ละฝ่าย/แผนก แตกต่างกันและไม่เกื้อหนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างฝ่าย/แผนก

Keyser (2001 อ้างใน จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์, 2551) ได้จัดกลุ่มปัจจัยในการจัดการความรู้ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ด้านการวัดผลจัดการความรู้ 4. ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และ 5. ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุมในรายละเอียด ดังนี้ 1. วัฒนธรรมการแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ที่เข้มแข็ง 2. พันธะสัญญา การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหาร 3. บรรยากาศของการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ในองค์กร 4. เป้าหมายและความสนใจร่วมกัน 5. ความจริงใจและการนับถือกัน 6. การสร้างแรงจูงใจการมีส่วนร่วมและการมอบอำนาจให้ ผู้ปฏิบัติงาน 7. เครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงบุคลากร 8. การให้รางวัล/การยกย่องชมเชยและการยอมรับ/ การส่งเสริมหน้าที่งานและการประเมินผล 9. กล้าที่จะทำโดยไม่กลัวความล้มเหลว 10. สภาพแวดล้อมของความร่วมมือกัน

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547) กล่าวว่า สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผล สำเร็จในการจัดการความรู้ได้ ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่าง บุคลากรภายในองค์กร ทักษะคืออย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วคือ ความรู้คืออำนาจและด้วยอำนาจนี้ที่ ช่วยให้เราให้ความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ แต่ก็เป็เพราะทัศนคติข้อนี้ที่ทำให้บุคลากรภายใน องค์กรไม่ยอมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพราะกลัวว่าตัวเองจะหมดความสำคัญไป สิ่ง ที่ องค์กรควรพิจารณาคือการทำ ความเข้าใจถึงอุปสรรคต่างๆ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่เพื่อจะทำให้ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2547) ให้ความเห็นสอดคล้องกับบุญดี บุญญาภิจ และคณะ กล่าวคือ วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กรต้องมีเจตคติที่ดีในการ แบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กร เองต้องมีวัฒนธรรมภายในแห่งความไว้วางใจ และให้เกียรติกัน เคารพในสิทธิและความคิดของ ผู้ร่วมงานในทุกระดับแม้เป็นบุคลากรระดับล่างก็ตาม การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเรื่อง แม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 1. คลังข้อมูลและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ ทำหน้าที่ในการกักเก็บ จัดเก็บและเข้าถึงเนื้อหา 2. เทคโนโลยีที่สนับสนุนในการถ่ายทอด

ความรู้ 3. เทคโนโลยีบนระบบที่เป็นพื้นฐาน (platforms) เดียวกันที่สนับสนุนระบบงานที่ถูกต้อง ใช้งานง่าย (user friendly) และมีความน่าเชื่อถือ (reliable) 4. การจัดเก็บสารสนเทศและความรู้ เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงาน การปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) บทเรียนการเรียนรู้ ประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญ/แผนที่ความรู้ (experts/maps) 5. การอบรมอย่างเหมาะสมและทันเวลา 6. โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยี 7. การเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีหรือระบบเดิมขององค์กร 8. ระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม (KM physical system)

อย่างไรก็ตาม บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลและช่องทางเข้าสู่ความรู้ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้ การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น “คน” เป็นผู้แลกเปลี่ยนความรู้ไม่ใช่ เทคโนโลยี

3. ด้านการวัดผลการจัดการความรู้

ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1. มีการวัดผลด้านประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อการปฏิบัติงานและผลกำไรขององค์กร 2. มีการวัดผลกระทบของกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. มีการวัดผลการดำเนินการเกี่ยวกับการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร 4. มีการวัดผลเพื่อเปรียบเทียบระหว่างการจัดการความรู้ที่ใช้เครื่องมือแบบง่ายๆ (common equipment) และการใช้ระบบเทคโนโลยี (system) 5. มีการวัดผลกิจกรรมการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือที่วัดผลเป็นค่าตัวเลข (metric system) 6. มีกลไกที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนหรือองค์กรสามารถให้ ข้อเสนอแนะกิจกรรมได้ (feedback) 7. เครื่องมือวัดผลที่สามารถวัดได้ว่า ความรู้มีการเคลื่อนย้ายอย่างไรและเมื่อไร

4. ด้านกระบวนการจัดการความรู้

ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1.องค์กรควรมีนโยบายและการดำเนินงาน (policy and procedure) การปฏิบัติ (practices) และกระบวนการ (processes) เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ 2.มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมและใช้ความรู้ 3.มี

กระบวนการในการกำหนดความรู้ 4. มีกระบวนการในการดัดแปลง (adaptation) และยกระดับ (upgrade) ความรู้ 5. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีความเป็นมาตรฐาน 6. กระบวนการในการไหลเวียนในงานของแต่ละคนมีความชัดเจน

5. ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1. การกำหนดโครงสร้างของการจัดการความรู้ (KM structure) ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการการวัดผล หน้าที่และความรับผิดชอบ 2. กำหนดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ได้แก่ ระบบสารสนเทศ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) มาตรฐานเทียบเคียง (Benchmarking) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) 3. มีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร 4. มีการจัดอุปสรรคที่ชัดเจน

อุปสรรคที่มีผลต่อการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย 1. การไม่ใส่ใจ (Ignorance) เกิดจากฝ่ายผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ และผู้ที่จะรับความรู้ ต่างฝ่ายต่างไม่ทราบว่ามีความรู้ที่ต้องการ หรือมีความต้องการในความรู้ที่ตนเองมี 2. ความสามารถในการรับหรือความสามารถในการดูดซับของพนักงาน (Absorptive capacity) ผู้ที่จะรับความรู้ อาจจะขาดทั้งทรัพยากรในด้านเงินและเวลาสำหรับการรับความรู้ หรือขาดความรู้ความสามารถในการนำความรู้นั้นไปใช้ 3. การขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ถ้าทั้งผู้รับและผู้ให้ความรู้ ไม่มีความรู้สึกเคารพ หรือชอบ ไม่มี ความผูกพันระหว่างกัน ไม่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างทั้ง 2 ฝ่ายย่อมยากที่จะเกิดขึ้น 4. โครงสร้างขององค์กร ระบบในการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

3.1 ความสำคัญ

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งส่งผลถึง การเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนา ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ยังมีผลต่อการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันแบบ

ประชาธิปไตยอันส่งผลให้ทุกภาคส่วนเกิดการพัฒนาไปพร้อมกันได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งสถาบันผลิตครูด้วย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเผยแพร่การปฏิบัติการสอนที่ดี (Best practice) เนื่องจากเป็นวิธีที่เชื่อมั่นได้ว่าจะเผยแพร่ความรู้ที่ฝังอยู่หรือความรู้ในรูปแบบอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Strathdee, 2007) ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นที่น่าเชื่อว่าครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนและสามารถสอนได้ดีที่สุด มีการแบ่งปันความรู้ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน (Mallard, 2003 cited in Strathdee, 2007) ดังนั้น การให้สมาชิกจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่างๆทำงานร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูจะช่วยสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพการสอน

3.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในโรงเรียน

การฝึกสอน ถือเป็นส่วนสำคัญของการผลิตครู การฝึกสอนเป็นรายวิชาหนึ่งในหลักสูตรการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะช่วยให้บัณฑิตมีโอกาสฝึกทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพครู ก่อนที่บัณฑิตจะสำเร็จการศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้นักศึกษาเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ในการปฏิบัติงานฝึกสอนของนิสิตจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงไรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมของนิสิตเอง โดยเฉพาะความพร้อมทางด้านวิชาการ บุคลิกภาพ รวมทั้งความพร้อมของสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากการเตรียมความพร้อมในส่วนของตัวเองแล้ว ยังมีบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกสอนของนิสิตอีกด้วย นั่นคือ อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และสถาบันที่เกี่ยวข้อง

3.2.1 ความพร้อมของนิสิตฝึกประสบการณ์

นิสิตจะต้องเป็นผู้มีความรู้ Shulman (1987) ได้นำเสนอความรู้ที่ครูควรมีแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ความรู้ด้านเนื้อหา (content knowledge) ความรู้ด้านหลักสูตร (curriculum knowledge) ความรู้ในวิธีการสอน (pedagogical knowledge) ความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (pedagogical content knowledge) ความรู้เกี่ยวกับตัวผู้เรียน (knowledge of learners) ความรู้เกี่ยวกับสภาพบริบท (knowledge of educational contexts) ความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (knowledge of educational ends, purposes, and values) สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ (2544) เสนอว่าครูควรมีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและตรงกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน ทั้งนี้หากครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาจะทำให้ครูสามารถตัดสินใจและเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง (Bucat and Fensham, 1995) ในทางตรงกันข้ามครูที่ไม่มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนก็จะไม่สามารถใช้คำถามและให้ข้อมูลป้อนกลับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นแล้วยังทำให้นักเรียนเกิดแนวคิดที่คลาดเคลื่อนอีกด้วย (Tullberg *et. al.*, 1994; Haidar, 1997) ความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของครูที่เป็นนิสิตฝึกสอน มีการสำรวจแนวคิดของครูในเนื้อหาวิชา (ชาติรี ฝ่ายคำตา และ วรรณทิพา รอดแรงคำ , 2548; Davis, 2009) ได้สำรวจความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (Henze, van Driel, and Verloop, 2007; Timmerman, 2008; Davis, 2009) การฝึกสอนเป็นการฝึกปฏิบัติในสภาพจริงที่นิสิตจะใช้วิธีการสังเกตการสอนและฝึกหัดสอนในห้องเรียน โดยนิสิตครูจะเรียนรู้การปฏิบัติการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ จากการสังเกตอาจารย์พี่เลี้ยง และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ ส่งผลให้เกิดความรู้ ทักษะ และความมั่นใจ จากประสบการณ์ที่ได้ทำการสอนนักเรียนในห้องเรียนจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

3.2.2 อาจารย์พี่เลี้ยง

จรรยา จ้วนาน (2539) กล่าวถึงความสำคัญของอาจารย์พี่เลี้ยงว่า อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นองค์ประกอบหรือกระบวนการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียไม่ได้ เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยนิสิต สามารถฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี อาจารย์พี่เลี้ยงมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่นิสิต การที่นิสิตได้ทำงานใกล้ชิดกับอาจารย์พี่เลี้ยงจะทำให้นิสิต ทราบขั้นตอนกระบวนการเรียนการสอน ภาระงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและแนะนำให้นิสิต นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้กับงานในด้านการสอน นอกจากนี้อาจารย์พี่เลี้ยงควรให้คำแนะนำในการจัดหา การเลือก การจัดทำและการใช้สื่อการเรียนการสอนตลอดจนแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือ และคู่มือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการเป็นครูที่ดี ดังนั้น หากโรงเรียนคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นิสิตจะมีพัฒนาเป็นครูที่ดี และปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นก็จะมีน้อยมาก ดังจะเห็นได้ว่าคุณภาพและความสามารถของอาจารย์พี่เลี้ยง

เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยทำให้กระบวนการผลิตครูในรูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนประสบความสำเร็จ

3.2.3 อาจารย์นิเทศก์

กระบวนการนิเทศเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานิสิตครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการติดตามผลการพัฒนาการทางการสอนของนิสิตครู โดยอาจารย์นิเทศก์จะเป็นผู้ให้คำแนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการสอน กำกับติดตามและตรวจสอบให้การปฏิบัติงานของนิสิตครูเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานปฏิบัติการสอน อาจารย์นิเทศก์เป็นอาจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบันผลิตครู เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่จะสามารถให้ความรู้ คำแนะนำ แนวทางในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อาจารย์นิเทศก์จะดำเนินการให้คำปรึกษาหารือแก่นิสิตร่วมกับอาจารย์ที่เลี้ยง ดังนั้นอาจารย์นิเทศก์จึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถาบันผลิตครูที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต นอกจากอาจารย์นิเทศก์จะช่วยสนับสนุนพัฒนาให้การดูแลและช่วยปรับปรุงการสอน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่นิสิต อาจารย์นิเทศก์ยังเป็นผู้แทนสถาบันผลิตครูในการประสานงานระหว่างโรงเรียนและสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพอีกด้วย

3.2.4 สถาบันที่เกี่ยวข้อง

ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสถาบันที่เกี่ยวข้อง คือ สถาบันผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันต่างๆ เหล่านี้ควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริงและให้เป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครูต่าง ๆ ด้วย รูปแบบของความร่วมมือนี้นี้จะประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีเป้าหมายความต้องการที่สอดคล้องกัน (Loucks-Horsley, 1998) การร่วมมือจะก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างสถาบันการผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้รับผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เท่าเทียมกัน ทั้งนี้บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเป็นดังนี้

1. บทบาทของสถาบันผลิตครู ควรเป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคณะกรรมการศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานในเรื่องต่างๆ ตลอดจนจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างนิสิต อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2. บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสานงานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่าง ๆ ของการฝึกประสบการณ์ การปฐมนิเทศนิสิต การจัดอาจารย์พี่เลี้ยง ห้องพักนิสิต การจัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน การประชุมอาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความสามารถในการนิเทศและการให้คำปรึกษากับนิสิตร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

3. บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู ตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Professional training หรือ Field Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวินี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิตนักศึกษาครูได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ นิคม ตั้งกะพิภพ และคณะ (2544) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่นิสิตนักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติการจริงอันเป็นวิชาชีพของครูทั้งหมด โดยมีอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ ดูแล กำกับ อย่างใกล้ชิดเพื่อให้นิสิตนักศึกษาครู ได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติการจริงต่างๆ และมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพครูและบุคลิกภาพ และ จิตตภา สุนาลัย (2549) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาต่างๆ การปฏิบัติการสอนและการดูแลนักเรียน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร และงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน จากนิยามดังกล่าวสามารถสรุปจุดประสงค์เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้จากงานวิจัยของ Schoon and Sandoval (1997) Russell (2005) และ จิตตภา สุนาลัย (2549) ดังนี้

1. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคณาจารย์ได้ปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
2. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคณาจารย์นำความรู้ภาคทฤษฎีไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง
3. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคณาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้งานการบริหารและการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีแก้ไข
4. เพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตนักศึกษาคณาจารย์มีลักษณะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่า ควรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะ ต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร จัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีจำนวนมากและคุณภาพที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์และภายหลังการฝึกอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ /หรือ เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยจอห์นสัน ซี สมิทซ์ รัฐนอร์ท แคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา (Department of Education, Johnson C. Smith University, 2009) ซึ่งถือว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เป็นการจัดการประสบการณ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดที่นักศึกษาคณาจารย์จะได้รับในการศึกษาในหลักสูตรการผลิตครู ภาควิชาการศึกษาจึงได้จัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์ที่ได้รับก่อนการฝึกสอน และการฝึกสอน โดยจัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 การสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู ระดับที่ 2 การฝึกปฏิบัติงานขั้นต้น ระดับที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานขั้นสูง ระดับที่ 4 การฝึกสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเริ่มต้นเมื่อนิสิตอยู่ในชั้นปีที่ 2 และมีการเพิ่มระยะเวลาและขอบเขตการปฏิบัติงานในแต่ละระดับขึ้นของการฝึกเพื่อให้บัณฑิตได้ประสบการณ์ที่กว้างขวางในห้องเรียนและชุมชนที่หลากหลาย และให้นิสิตคุ้นเคยกับวิธีการสอนและรูปแบบการจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย นิสิตจะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมงก่อนออกฝึกสอน

วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวินี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่าในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารในสถาบันผลิตครู หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยหรือสถาบันผลิตครู และ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมถึงเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องมีส่วนสำคัญร่วมกับมหาวิทยาลัยในการกำหนดโรงเรียนที่ทำหน้าที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

Fetters and Vellom (2001) ได้เสนอว่าโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในการทำงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูในรูปแบบของหุ้นส่วน และยังได้วิเคราะห์ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม ดังตารางที่ 1 รวมทั้งเสนอแนวทางใหม่ในการทำงานร่วมกันแบบหุ้นส่วนที่ควรดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ทำหน้าที่ตามบทบาทข้างต้นในรูปแบบสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายและกิจกรรมร่วมกันดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม

ความต้องการของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ความต้องการของมหาวิทยาลัย
การพัฒนาวิชาชีพในรูปของรายวิชาและการประชุมปฏิบัติการสำหรับครูในโรงเรียน	1. เป็นแหล่งการฝึกสอนและนิสิตได้ฝึก รายวิชาวิธีสอน ได้ทำงานกับครูประจำการ
ความต้องการของผู้บริหาร เป็น โอกาสที่จะได้ครูใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างและการพัฒนาโครงการใหม่ๆ	2. เป็นแหล่งในการทำการศึกษาวิจัย

ตารางที่ 2.2 เป้าหมายและกิจกรรมร่วมกันของสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เป้าหมายและกิจกรรมร่วมกัน		
การผลิตครู	การพัฒนาวิชาชีพครู	การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้
ตัวอย่าง	ตัวอย่าง	ตัวอย่าง
1. เตรียมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันมากในสังคมปัจจุบัน	1. เชื่อมโยงทฤษฎี งานวิจัยและการปฏิบัติที่ดี (best practices) สำหรับสอนนักเรียนทุกคนได้ดีขึ้น	1. ทำการศึกษาตัวอย่างการสอนและการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของนักเรียนทุกคนอย่างเป็นระบบ
2. สร้างและสนับสนุนความสัมพันธ์ในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงให้เป็นที่ใส่ใจของกระบวนการผลิตครู พัฒนาตัวอย่างของการสอนและวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในหลักสูตรการผลิตครู	2. จัดการและทำงานแบบร่วมมือกันให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลกับการพัฒนาการสอนในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนาที่ต่อเนื่องและคงไว้ในอาชีพครู ซึ่งมีพันธสัญญาในการปรับปรุงการสอนของตนเองและเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ	2. ร่วมกันพัฒนาและทดสอบรูปแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลแบบใหม่ๆ
		3. การศึกษาโครงสร้างของโรงเรียนซึ่งมีผลกระทบต่อสอนและการเรียนรู้ และปรับปรุงและทดสอบโครงสร้างใหม่

3.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ได้จัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวทางการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) โดยจัดให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์ก่อนการปฏิบัติการสอน ในรายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงาน โรงเรียนและงานครุรวม 3 รายวิชาปีละ 1 รายวิชาตั้งแต่ปีสูดอยู่ชั้นปีที่ 2-4 และจัดให้นิสิตชั้นปีที่ 5 ฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนและทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน เพื่อให้ให้นิสิตได้นำความรู้อันเป็นเนื้อหาวิชาการ ทฤษฎีวิชาชีพ และความสามารถเฉพาะคนที่ได้รับการฝึกฝนจากอาจารย์ผู้สอนไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติทักษะการสอนในรูปแบบต่างๆ ตลอดทั้งได้มีโอกาสเรียนรู้สภาพความเป็นจริงของการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆด้วย นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ศึกษาศาสตร์ โดยการปฏิบัติงานครูทั้งหมด เสมือนครูประจำการคนหนึ่งของสถาบันการศึกษานั้น เช่น นิสิตจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของสถาบันการศึกษาที่นิสิตฝึกปฏิบัติงานด้านการสอน การเป็นครูประจำชั้น ครูดูแลนักเรียนประจำวัน ครูทำกิจกรรมต่างๆ ฯลฯ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการตระหนักต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูในอนาคต

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นการฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของนิสิต 6 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ศึกษา สาขาวิชาธุรกิจศึกษา สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา และสาขาวิชาสุขศึกษา นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ทุกคนเมื่ออยู่ชั้นปีที่ 5 จะต้องออกฝึกปฏิบัติการสอนและทำการวิจัยในชั้นเรียนในระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาตามสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้นิสิตในแต่ละสาขาวิชาได้นำความรู้ในวิชาชีพและทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากอาจารย์ผู้สอน ตลอดระยะเวลา 4 ปี ไปประยุกต์ใช้ในสภาพการณ์จริงในห้องเรียน ตลอดทั้งได้รู้จักและศึกษาเด็ก ได้ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้นิสิตได้พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อให้นิสิตทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเกิดประสบการณ์ตรงในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงได้กำหนดความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้นิสิตนำทฤษฎีวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปทดลองฝึกปฏิบัติการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน และปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เพื่อให้นิสิตได้ศึกษาและเรียนรู้งานการบริหาร และการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีการแก้ไข
3. เพื่อให้นิสิตปรับตัวเข้ากับสังคมในฐานะที่เป็นครู และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ตลอดจนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ ในสถาบันเดียวกัน และต่างสถาบัน
4. เพื่อให้นิสิตรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน

5. เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกการเป็นครูที่ดี รู้จักปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการ และกฎระเบียบของโรงเรียนที่นิสิตทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. เพื่อให้บัณฑิตมีเจตคติที่ดี และตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง และดำรงไว้ซึ่งสถาบันวิชาชีพศึกษาศาสตร์

สำหรับการทำงานร่วมกันในฐานะที่เป็นสถาบันร่วมผลิตครูมีลักษณะที่ค่อนข้างเป็นรูปแบบดั้งเดิม ยังมีส่วนที่ให้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้ามาทำงานร่วมกันในลักษณะการพัฒนาวิชาชีพครูน้อย

3.4 รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

รูปแบบของการพัฒนาโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศไทยมีการดำเนินงานในรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (School-based Development) และการบริหารเครือข่ายแบบกลุ่มโรงเรียน (School Cluster) ส่วนที่ทำในรูปแบบของเครือข่ายในรูปแบบสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) ยังไม่ชัดเจน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2550) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยมีแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นแบบบูรณาการ มีการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการบริหารโรงเรียน และการจัดการศึกษาในโรงเรียนไปพร้อมๆกันไปด้วยกันทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยเน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานศึกษา (School-based Development) โดยมีการจัดอบรม สัมมนา และการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On-the-job Development)

โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา เพื่อส่งผลต่อการบริหารจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา ให้ครูและผู้บริหารใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ใน วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง และใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานทุก ด้านของโรงเรียนแบบต่อเนื่อง ให้มีการปฏิบัติการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบด้วยการสนับสนุนด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหาร ด้วยการดำเนินงานตามแนวรูปแบบการปฏิรูปทั้งโรงเรียน การมีบทบาทและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ ICT ใน กระบวนการเรียนรู้และสนับสนุนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่าการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนจะมีโอกาสเป็นไปได้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาคควมมีการร่วมมือทำงานกับสถานศึกษา โดยการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ให้เป็นระบบที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดการติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในการปฏิรูปการ เรียนรู้ทั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่ของตน

3.5 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

ได้มีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน และมี การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง ผลการวิจัยได้เสนอรูปแบบหนึ่งที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาผู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดของรูปแบบมีดังนี้

3.5.1 หลักการของรูปแบบ

1. เป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิรูปการ เรียนรู้ของผู้เรียน
2. การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะทำการอบรมหรือพัฒนาในระบบ สถานศึกษา (School-Based Training) มากที่สุด ในลักษณะการอบรมพัฒนาในการปฏิบัติงาน (One-the-job Training)

3. ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.5.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อเป็นรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

3.5.3 เป้าหมายของรูปแบบ

เป็นรูปแบบการพัฒนาครู และการบริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่เป็นระบบและสามารถดำเนินการได้ภายในสถานศึกษา

3.5.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

1. ใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) อย่างต่อเนื่องในวงจร PDCA ในการปฏิบัติงานทุกด้านของโรงเรียนแบบต่อเนื่องตลอดเวลา
2. เป็นระบบปฏิบัติการฐานโรงเรียนเป็นหลัก
3. ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคคลและเสริมการพัฒนาระบบงานแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
4. ให้มีการปฏิบัติการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ให้เกิดกระบวนการประเมินผลตามสภาพจริง
6. มีการดำเนินกระบวนการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ

3.5.5 เงื่อนไขสำคัญของรูปแบบ

1. มีการสัมมนาและอบรมปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
2. ให้ครูวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง
3. บุคลากรมีส่วนร่วมคิด-ร่วมทำ-ร่วมรับผิดชอบ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหาร
5. มีการดำเนินงานตามรูปแบบการปฏิรูปทั้งโรงเรียน
6. บทบาทและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
7. การใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้และสนับสนุนการบริหารจัดการ

3.5.6 ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ

1. ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มีการประเมินผลตามสภาพจริง
3. มีวิจัยปฏิบัติการในการบริหารสถานศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน
4. มีระบบการจัดการเรียนการสอนและแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
6. มีระบบบริหารที่เน้นธรรมาภิบาลและการบริหารที่โปร่งใสตรวจสอบได้
7. ผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ โรงเรียนมากขึ้นและหลากหลายขึ้น

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนตามแนวรูปแบบนี้มีลักษณะเป็นภาพรวมครอบคลุมการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบที่ดำเนินการทั่วไปและขยายต่อยอดด้วยกระบวนการจัดการความรู้ได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบบูรณาการวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นสถานศึกษาเป็นฐาน ใช้กระบวนการจัดการความรู้และวงจรการจัดการเชิงคุณภาพ PDCA เข้าด้วยกัน โดยมีคำอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. ระบบการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน

1.1 ปัจจัยป้อนเข้า (Input) ได้แก่ องค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรของสถานศึกษา กับองค์ความรู้ที่เปิดเผยในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจได้มาจากหลายแหล่งหลายสถานที่

1.2 กระบวนการ (Process) ของการพัฒนาบุคลากรต้องเริ่มต้นจากการหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลตามรูปแบบนี้ได้กำหนดให้ครูและผู้บริหารประเมินตนเอง หรืออาจดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบทำการประเมิน สำหรับวิธีการในการพัฒนา อาจเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีพร้อมกันก็ได้ใน 3 แนวทาง ได้แก่ การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (การอ่าน การศึกษาค้นคว้า การวิจัย การฟังบรรยาย การชม โทรทัศน์ ฯลฯ) การให้บุคลากรไปเรียนรู้จากภายนอกสถานศึกษา (การประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกงาน การศึกษาต่อ การไปเป็นวิทยากร ฯลฯ) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดประชุม อบรม สัมมนาภายในสถานศึกษา การนิเทศภายใน การแสดงผลงานทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร)

1.3 ผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้แก่ องค์ความรู้ที่บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความรู้เหล่านี้จะมีอยู่ในตัวบุคลากรแต่ละคนไม่เท่ากันเพราะแต่ละคนได้รับความรู้มาแตกต่างกัน (แตกต่างกันด้วยความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการรับรู้ สถานที่ เวลาและทักษะ) ความรู้เหล่านี้ จะอยู่ในตัวบุคลากรแต่ละคน ไม่มีการนำความรู้เหล่านั้นออกมาจัดเก็บเป็นระบบในองค์กร และยังไม่มีความตั้งใจให้เกิดการเรียนรู้จากบุคลากรด้วยกัน

1.4 ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) จะเป็นส่วนที่ช่วยทำให้เกิดสารสนเทศที่ช่วย ย ตัดสินใจได้แน่ชัดว่าจะทำการพัฒนาบุคลากรอย่างไรต่อไปจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานศึกษาที่ ประยุกต์ใช้รูปแบบนี้

ระบบการพัฒนาบุคลากรเช่นนี้ มีข้อจำกัดที่การเน้นความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ความรู้ที่ได้รับหรือที่มีอยู่ในบุคลากรแต่ละคนนั้น จะมีการนำไปใช้ในการปฏิบัติการ เรียนรู้อยู่บ้าง ตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน ความรู้เหล่านั้นยังคงเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ในแต่ละคน ไม่ได้ได้รับการพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา และ ไม่เพิ่มพูนจนเกิดความเชี่ยวชาญและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้การพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีข้อจำกัดและไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ในที่นี้ จะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ทนกับการเปลี่ยนแปลง และเสริมให้เป็้องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสภาพที่เรียกกันว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ การจัดการความรู้จึงจะสามารถดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน ออกมาเป็นความรู้ขององค์กรและทำให้องค์กรมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรส่วนนี้มีดังนี้

2.1 ขั้นการแสวงหาความรู้ เป็นกิจกรรมแรกที่ต้องดำเนินการโดยการรับความรู้ที่เปิดเผยเข้ามาในองค์กร และปรับเปลี่ยนความรู้เหล่านั้นให้กลายเป็นความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคลากร ในส่วนนี้ สถานศึกษาต้องจัดหาวิธีการให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นการนำความรู้เข้าสู่องค์กร และพัฒนาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน เป็นการเตรียมตัวบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ในขั้นตอนนี้ สถานศึกษาต้องจัดการให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนพัฒนากระบวนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practices : CoP) ขึ้นโดยแต่ละ COP จะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เทคนิคการส่งเสริมการเรียนรู้แนวใหม่ที่นำสนใจ การแก้ปัญหาให้นักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ฯลฯ โรงเรียนอาจให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ตั้งชื่อ เป็นชื่อต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมหรือที่สนใจ เช่น กลุ่มนักจัดการความรู้ กลุ่มสนใจเรียนรู้ สมาชิกของ COP จะนำประสบการณ์ที่สามารถจัดการในเรื่องนั้น ๆ ได้ผลดีมาถ่ายทอดให้สมาชิกคนอื่น ๆ ทราบ ด้วยวิธีการเล่าเรื่อง (Story Telling) หรือการระดมความคิด -ระดมสมอง (Brainstorming) สมาชิกสามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ วิธีการเช่นนี้จะทำให้มีการนำเอาความรู้ที่อยู่ในตัวคนออกมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดสู่สมาชิกในองค์กรได้ ผู้ที่รับความรู้จะไปประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง มีการดัดแปลงองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบท ทำให้มีการต่อยอดหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ได้ซึ่งในที่สุด องค์กรก็จะมีองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรเอง เป็นความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน และเป็นความรู้แฝง (Implicit Knowledge) ในองค์กร

2.3 ขั้นการจัดเก็บความรู้ ในขั้นตอนนี้ เป็นการเปลี่ยนความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ที่เปิดเผย โดยให้ครูและบุคลากรร่วมกันถ่ายทอดองค์ความรู้ออกมาเป็นสื่อ จะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ (Printed Media) หรือสื่อที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ (Non-printed Media) ก็ได้เช่น บทความ หนังสือ ตำรา คู่มือ แบบฝึกหัด ใบความรู้ ใบงาน เทปบันทึกเสียง วิดิทัศน์ รูปภาพ หุ่นจำลอง แผนที่ แผนภูมิ VCD DVD MP3 คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and communication Technology) ในปัจจุบันทำให้การจัดเก็บความรู้ทำได้สะดวก รวดเร็ว หลากหลาย และมีปริมาณมาก ในลักษณะสื่อประสม (Multimedia) ซึ่งทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และน่าสนใจมากกว่าสื่อชนิดอื่น ๆ การจัดเก็บความรู้สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ที่ได้ออกมาใช้หรือทำการเผยแพร่ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

การจัดเก็บความรู้ขององค์กร นอกจากเก็บไว้ที่ครูแต่ละคนแล้ว ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ ปลอดภัย สามารถให้บริการค้นคืนสารสนเทศและองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว

2.4 ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ในขั้นตอนนี้เป็นการประยุกต์และนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาและจัดเก็บไว้ นำออกไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยจุดเน้นสำคัญคือ การบริหารงานวิชาการ ทั้งการจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ในแนวทางที่มุ่งเน้นผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยการวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลด้วยวิธีการที่เป็นระบบ ถูกต้องแม่นยำ เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากการวิจัยจะทำให้พบสภาพ ปรากฏการณ์ ความต้องการ ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยที่ส่งเสริม สามารถ กำหนดแนวทางแก้ปัญหา และทิศทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนที่พึงปฏิบัติให้เป็น ปกติสำหรับมืออาชีพอยู่แล้ว ฯลฯ ดังนั้นครูจึงต้องทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจะทำการวิจัยปฏิบัติการบริหาร (Action Research และ Institutional Research: AR/IR) เพื่อใช้ผลการวิจัยประกอบการกำหนดนโยบาย

วางแผน ดำเนินการ ประเมิน การตัดสินใจสั่งการ ฯลฯ การทำวิจัยดังกล่าวจะกลายเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบไปด้วยได้ในเวลาเดียวกัน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) เป็นการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่ครูสามารถทำการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอน เป็นงานวิจัยขนาดเล็กที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ไม่เคร่งครัด เข้มงวดเรื่องรูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย จนก่อให้เกิดความยุ่งยาก และเป็นภาระมากนัก ส่วนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นงานวิจัยสำหรับผู้บริหารและครู ที่มุ่งศึกษาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ ในสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนในด้านหรือเรื่องต่าง ๆ แล้วใช้ผลการวิจัยสำหรับการตัดสินใจ กำหนดนโยบายวางแผน สั่งการของผู้บริหาร เช่น การศึกษาสภาพและปัญหาการรับประทานอาหารกลางวันของนักเรียน ผลการวิจัยจะใช้ประกอบการตัดสินใจวางแผนและโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนในปีการศึกษาต่อไปได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น ซึ่งจะไปสอดคล้องกับการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) ที่เป็นการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและสภาพปัญหา เพื่อการวางแผน กำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหาการบริหารเฉพาะอย่าง กำหนดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งเดิมใช้กันเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย ปัจจุบันนี้ได้พบว่าสามารถประยุกต์ใช้ในระดับโรงเรียนได้เช่นการสำรวจความพร้อมสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากรตามวงจรการจัดการเชิงคุณภาพ PDCA

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ในที่นี้ได้กำหนดให้ใช้กระบวนการจัดการเชิงคุณภาพของ Edward Deming ซึ่งประกอบด้วย Plan-Do-Check-Act หรือ PDCA ซึ่งส่วนใหญ่รู้จักกันค่อนข้างแพร่หลายแล้ว ในระบบบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา แต่ตามรูปแบบนี้ได้ กำหนดการดำเนินงานไว้ในกรอบการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 การวางแผน (Plan) เป็นขั้นตอนการวางแผนจากการตรวจสอบความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและทำการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เปิดเผยมุ่งเน้นการคล้ายกับขั้นการแสวงหาความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้ โรงเรียนต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ด้วยการ

แสวงหาคำความรู้ ทั้งที่เปิดเผยและฝังลึกเข้ามาในตัวบุคลากรขององค์กร เพื่อเตรียมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาเป็นองค์ความรู้สำหรับโรงเรียนต่อไป

3.2 การดำเนินการ (Do) เป็นการนำแผนดำเนินการกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา บุคลากรที่เริ่มต้นจากการใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการและความจำเป็นเป็นฐาน ในฐานของ องค์ความรู้ที่เปิดเผย ในรูปข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ ให้แก่สมาชิก ก่อนที่จะดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้ที่ฝัง ลึกในตัวบุคลากรที่เป็นเพื่อนครู โรงเรียนเดียวกัน เพื่อหาเทคนิค วิธีการ แนวทาง หรือ อูบายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้และการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยการจัดให้ครูได้ ประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนได้องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ต้องการแล้ว ก็จะมีการ จัดเก็บความรู้นั้นไว้เป็นความรู้แบบเปิดเผยโดยมีบุคลากรรับผิดชอบในการจัดเก็บ โดยใช้ เทคโนโลยีจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ดูแล เก็บ รักษา ข้อมูล สาระ ความรู้ให้เป็นระบบ เรียบร้อย ปลอดภัย สะดวกต่อการนำไปใช้ในโอกาสต่าง ๆ

ส่วนที่สำคัญที่สุดคือ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้ ต้องอาศัยการนิเทศภายในและการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิดทั้งด้วยการดำเนินงาน แบบมีส่วนร่วมมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และนำ ผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ต่อไป

3.3 การตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา และผลการเรียนของนักเรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่นด้วยการ สัมภาษณ์ การสำรวจ การประชุม การตรวจผลงาน การทดสอบ ฯลฯ ทั้งนี้ต้องมีมาตรฐานและตัว บ่งชี้ผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ชัดเจน ทำให้ทราบเป้าหมาย การดำเนินงานและการติดตามตรวจสอบได้สอดคล้องกัน

3.4 การปรับปรุง (Act) เป็นการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้วางแผน สำหรับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่อไปในวงจร การปฏิบัติที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ในการดำเนินการส่วนนี้ควรมีคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบที่

แน่นอนและมีการประชุม วางแผน กำหนดแผนงานและโครงการที่ชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาการดำเนินงานตามวงจร PDCA อยู่เสมอด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 การพัฒนาวิชาชีพนิสิตครู

หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หน่วยงานที่รับผิดชอบตอนโยบายการผลิตครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดทำนโยบายการผลิตครูขึ้น เพื่อให้ครูที่ผลิตใหม่นี้เป็นกลจักรสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สามารถสอนนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ หน่วยงานต่างๆหลายหน่วยงานสนับสนุนให้มีระบบการผลิตและพัฒนาครูในหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลา 5 ปี โดยเพิ่มเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอีก 1 ปี (พฤทธิ์ สิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2544; Feiman-Nemser, 1990; The National Science Teachers Association, 1998) อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่ได้จบสาขาครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์สามารถประกอบวิชาชีพครูได้โดยการเรียนประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน และฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มอีก 1 ปี เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

การพัฒนาให้ครูเป็นบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อาศัยหลักการและทฤษฎีต่างๆมากมาย หลักการและทฤษฎีหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือทฤษฎีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง (Cannella and Reiff, 1994) แนวความคิดนี้เชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลสร้างขึ้น (Tobin *et al.*, 1994) โดยให้ความหมายในสิ่งๆนั้นเพื่อทำความเข้าใจ ความรู้ที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการลงมือปฏิบัติโดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีอยู่และสร้างเป็นคำอธิบายหรือแนวคิดที่เป็นของตนเอง ดังนั้นการให้การศึกษาแก่นิสิตครูควรให้นิสิตครูได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายโดยตรง มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ในสภาพบริบทของการเป็นครูอย่างแท้จริง เช่น อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ก็ผู้ปกครอง นักวิจัย และเพื่อนนิสิตครูด้วยกันเอง (Sillman and Dana, 2001) มากกว่าที่จะมุ่งเน้นให้เรียนรู้แต่เพียงทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนอย่างเดียว Northfield (1998) แนะนำว่าควรมีการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครู เพื่อให้นิสิตครูสามารถนำความรู้ในด้านทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้

กำหนดให้กระบวนการผลิตครูควรเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์ให้แก่บัณฑิต
นักศึกษาทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติควบคู่กันไป

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์ให้กับนิสิตครูวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนา
ความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอนให้กับนิสิตสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนการ
สอนในวิชาด้านศึกษา การอบรม สัมมนา จัดการประชุมปฏิบัติการ และการจัดการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตครู
เป็นการฝึกปฏิบัติการสอน ในสภาพจริงที่นิสิตจะใช้วิธีการสังเกตการสอนและฝึกหัดสอนใน
ห้องเรียน โดยนิสิตครูจะเรียนรู้การปฏิบัติการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ จากการสังเกตอาจารย์ที่เลี้ยง
และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ นิเทศก์ ส่งผลให้เกิดความรู้ ทักษะ และความมั่นใจ จาก
ประสบการณ์ที่ได้ทำการสอนนักเรียนในห้องเรียนจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2545)

รูปแบบของการผลิตครูดังกล่าวจะเป็นรูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วน
(partnership) ระหว่างโรงเรียนกับสถาบันผลิตครู โดยสถาบันผลิตครูจะทำงานร่วมกับโรงเรียนใน
ท้องถิ่น ร่วมกันรับผิดชอบต่อการให้การศึกษาแก่ผู้ที่จะเป็นครูต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังส่งเสริม
และจัดโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครูประจำการในโรงเรียนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม
รูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อเกิดความร่วมมือและทำงาน
ร่วมกันระหว่างครูที่เลี้ยงในโรงเรียน และอาจารย์นิเทศก์ที่มาจากสถาบันการผลิตครู ที่มีเป้า
หมายความต้องการที่สอดคล้องกัน (Loucks-Horsley, 1998) การร่วมมือแบบหุ้นส่วนจะก่อให้เกิด
ความเท่าเทียมกัน ระหว่างสถาบันการผลิตครูและโรงเรียน โดยจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน
และกัน และได้รับผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ครูที่เลี้ยงที่มี
ประสบการณ์สูงในโรงเรียนที่เป็นหุ้นส่วน จะได้รับการแต่งตั้งให้มีบทบาทสำคัญในการเป็นที่เลี้ยง
ให้กับนิสิตครูระหว่างที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และในขณะเดียวกันสถาบันผลิตครูก็จะมีบทบาท
และความรับผิดชอบมากขึ้นในการพัฒนาวิชาชีพแก่นิสิตครู และครูในโรงเรียน ซึ่งการทำงานแบบ
ร่วมมือทั้ง 2 ฝ่ายจะช่วยให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Committee on Science and
Mathematics Teacher Preparation, 2000)

การสอนงาน (mentoring) จากอาจารย์ที่เลี้ยงให้แก่บัณฑิต นับได้ว่าเป็นกระบวนการ
หนึ่งที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาบัณฑิตครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของความเป็นครู

ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิธีการนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้นิสิตครู ได้เรียนรู้งานจากอาจารย์พี่เลี้ยง ได้อย่างใกล้ชิด นิสิตครูและอาจารย์พี่เลี้ยงมีโอกาสที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนทั้งนิสิตและอาจารย์พี่เลี้ยงเพิ่มมากขึ้น จรูญ จัวนาน (2539) กล่าวถึงความสำคัญของอาจารย์พี่เลี้ยงว่าอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นองค์ประกอบหรือกระบวนการในจารึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียไม่ได้ เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยนิสิตที่มีปัญหา สามารถฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นหากโรงเรียนคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงให้เหมาะสม ปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นก็จะมีน้อยมาก ดังนั้นคุณภาพและความสามารถของอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยทำให้กระบวนการผลิตครูในรูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนประสบความสำเร็จ

ในส่วนของอาจารย์นิเทศก์ซึ่งเป็นอาจารย์สำคัญของสถาบันผลิตครู ก็ถือเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต ปฏิบัติหน้าที่นิเทศก์ การสอนนิสิตตามสาขาวิชาเอก ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อให้นิสิตได้มีความรู้ มีเทคนิคการสอนต่างๆไปใช้ในการสอนในชั้นเรียนตลอดจนแก้ไขปัญหาดังกล่าวของนิสิต เพื่อช่วยพัฒนาการสอนให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ใกล้ชิดนิสิต ช่วยสนับสนุนปรับปรุงการสอนรวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาด้านความสะอาดต่างๆให้แก่นิสิต นอกจากนี้ยังเป็นผู้แทนสถาบันผลิตครูในการประสานงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพอีกด้วย

นอกจากความพร้อมความพร้อมในส่วนของสถาบันผลิตครูและอาจารย์พี่เลี้ยง ยังมีส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความพร้อมในส่วนของตัวเอง นิสิตจะต้องเป็นผู้มีความรู้ Shulman (1987) นำเสนอความรู้ที่ครูควรมีแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ความรู้ด้านเนื้อหา (content knowledge) ความรู้ด้านหลักสูตร (curriculum knowledge) ความรู้ในวิธีการสอน (pedagogical knowledge) ความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (pedagogical content knowledge) ความรู้เกี่ยวกับตัวผู้เรียน (knowledge of learners) ความรู้เกี่ยวกับสภาพบริบท (knowledge of educational contexts) ความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (knowledge of educational ends, purposes, and values) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 37) เสนอว่าครูควรมีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือใช้วิธีสอน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและตรงกับความสามารถและความสามารถของผู้เรียน ทั้งนี้หากครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาจะทำให้ครูสามารถตัดสินใจและเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง (Bucat and Fensham, 1995) ในทางตรงกันข้ามครูที่ไม่มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนก็จะไม่

สามารถใช้คำถามและให้ข้อมูลป้อนกลับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นแล้วยังทำให้นักเรียนเกิดแนวคิดที่คลาดเคลื่อนอีกด้วย (Tullberg *et al.*, 1994; Haidar, 1997) ความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของครูที่เป็นนิสิตฝึกสอน มีการสำรวจแนวคิดของครูในเรื่องวิชานั้น (Davis, 2009) สำรวจความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (Timmerman, 2008; Davis, 2009)

การสะท้อนความคิดเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียน โดยกระบวนการสะท้อนความคิดนั้นจะทำให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจในสถานการณ์นั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ยุ่ยาก ซับซ้อนให้มีความคิดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และเข้าใจมากขึ้น Dewey (1933) เช่นเดียวกับ Brockbank *et al.* (2002) กล่าวว่า การสะท้อนความคิดจะทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง ปัจจุบัน การสะท้อนความคิดถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา นิสิตครูและครูประจำการ จากงานวิจัยพบว่าทำให้การศึกษาแก่ครูส่วนใหญ่จะใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ สะท้อนความคิด (Korthagen *et al.*, 2001) หรือใช้การสะท้อนความคิดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาครู (Breidenstein *et al.*, 1992)

Schön (1983,1987) ศึกษาการพัฒนาความรู้ โดยกระบวนการสะท้อนความคิดและได้แบ่ง การสะท้อนความคิดออก 2 แบบ คือ การสะท้อนความคิดเห็นในขณะปฏิบัติ (reflection-in-action) และ การสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ (reflection-on-action) การสะท้อนความคิดเห็นในขณะปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการคิดและการตัดสินใจของครูในขณะสอน เพื่อเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือแก้ไขกระบวนการจัดการเรียนการสอนในขณะนั้น สำหรับการสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ (reflection-on-action) หมายถึง กระบวนการคิดและแสดงความคิดเห็นที่เกิดขึ้นหลังการปฏิบัติการสอน โดยมองย้อนไปสู่การกระทำที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาคิด พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือแก้ไขกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น

รูปแบบการสะท้อนความคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับครู ทำให้ครูเกิดการสะท้อนความคิดต่อการจัดการเรียนการสอน มีการนำความรู้ และประสบการณ์ มาใช้จริง ในชั้นเรียน มีงานวิจัยมากมายในการพัฒนานิสิตครูที่ใช้วิธีการสะท้อนความคิด (Briscoe and Wells, 2002) Nichols (2000) ได้เสนอให้มีการใช้เครื่องมือ (tools/toolkits) เป็นตัวช่วยกระตุ้นให้นิสิตครูเกิดการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเครื่องมือดังกล่าว

ประกอบด้วย แฟ้มสะสมผลงาน (portfolios) อนุทิน (journals) เรื่องราวในชั้นเรียน (classroom cases) แผนผังแนวคิด (learning maps) คำอุปมา อุปมัย (metaphors) และ สุภาษิต (proverb)

4.2 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.2.1 ขอบเขตของการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตอบคำถามถึงองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร สื่อ การจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อที่เข้าใจถึงองค์ประกอบเหล่านั้น ตลอดจนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ หรือค้นหาแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในประเด็นของการก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้ที่ทำงานวิจัยในชั้นเรียนอาจจะเป็นครูผู้สอนเองทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนที่ตนเองประสบในชั้นเรียนของตน ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนอาจจะเป็นกลุ่มเพื่อนครูในระดับชั้นเดียวกันที่เห็นความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนอาจจะเป็นหัวหน้าหมวดวิชาทำวิจัยในการนิเทศภายในเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการสอนของครูในหมวดวิชา หรือผู้ทำวิจัยอาจจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นงานวิจัยในชั้นเรียนจึงมีขอบเขตของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ประเด็นในการวิจัยที่ศึกษาได้แก่

1. ประเด็นที่เกี่ยวกับครู เช่น ลักษณะของครู ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ความรู้ความสามารถในวิธีการสอน วิธีการสอนที่ครูใช้ ความคาดหวัง หรือความรู้ลึกของครู เจตคติต่อวิชาชีพครู

2. ประเด็นที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น ลักษณะของนักเรียน สไตล์ในการเรียน วิธีการเรียน ความสามารถในการเรียน ทักษะและความสนใจในการเรียน มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของนักเรียน

3. ประเด็นที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

4. ประเด็นที่เกี่ยวกับหลักสูตร เช่น ความเหมาะสมของหลักสูตร ความต่อเนื่องของหลักสูตร แนวทางการวัดและการประเมินผล

5. ประเด็นที่เกี่ยวกับสื่อ เช่น การพัฒนาสื่อและการตรวจสอบความเหมาะสมของสื่อที่นำมาใช้

4.2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน สามารถจำแนกได้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อบรรยาย (description) ถึงองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในห้องเรียนว่าเป็นอย่างไร เช่น การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นอย่างไร ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ ครูใช้คำถามอย่างไร หลักสูตร หรืออุปกรณ์หรือเทคนิคคำถามที่ครูใช้ เป็นอย่างไร พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างไร

2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องกัน (association) ขององค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในชั้นเรียน เช่น การศึกษาปฏิบัติสัมพันธ์ทางระหว่างครูกับนักเรียน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้คำถามของครูกับคำตอบของนักเรียน

3. เพื่อแก้ปัญหา (problem solving) ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในชั้นเรียน เช่น การหาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน การปรับพฤติกรรมนักเรียน

4. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) เช่น การนำนวัตกรรมต่างๆมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน การหาแนวทางในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

4.2.2 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research)

งานวิจัยในชั้นเรียนที่มีความมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาถึงสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่กระทำโดยผู้รับผิดชอบงานนั้นโดยตรง งานวิจัยในชั้นเรียนนั้นเรียกว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นคำตอบของการวิจัยอยู่ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นในสถานการณ์นั้นในสภาพแวดล้อมหรือบริบทเช่นนั้น ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าจะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร คำตอบของการวิจัยจะก่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง การเรียนรู้ถึงการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นคำตอบที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียนที่มีลักษณะเป็น action research หากครูเป็นผู้ทำวิจัยเมื่อเขาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนเองแล้วก็จะส่งผลให้เขามีประสบการณ์และเกิดแนวคิดที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของเขาต่อไป

4.2.3 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสามารถจำแนกได้ตามลักษณะคำถามวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ในกรณีที่ต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน กระบวนการวิจัยประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดปัญหาและขอบเขตของปัญหา โดยทำการวิเคราะห์ว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาอย่างไร ปัญหานั้น ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร อะไรคือปัญหาสำคัญ และปัญหานั้นมีขอบเขตแค่ไหน

1.2 หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ อะไรบ้าง วิธีการดังกล่าวเหมาะสมอย่างไรที่จะนำมาแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขที่จะ

เป็นไปได้ และวางแผนว่าจะนำวิธีการนั้นมาแก้ไขปัญหอย่างไร และพิจารณาต่อไปว่าจะมีหลักฐานอะไรที่แสดงว่าเมื่อใช้วิธีการนั้นแล้วจะแสดงว่าได้แก้ปัญหที่เกิดขึ้น

1.3 ลงมือปฏิบัติตามวิธีการที่วางแผนไว้

1.4 รวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นหลักฐานที่เกิดขึ้นและแสดงว่าได้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นนั้นหรือไม่

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมา และพิจารณาต่อไปแก้ไขปัญหที่ระบุไว้ได้หรือไม่ ถ้าได้อะไรคือหลักฐานที่แสดง และถ้าไม่ได้ยังมีปัญหาใดเกิดขึ้น จะแก้ปัญหานั้นอย่างไรย้อนกลับไปข้อ 1.1 ใหม่ เป็นวงจรต่อเนื่องไปจนกว่าผู้วิจัยจะได้เรียนรู้ซึ่งก็คือการได้ข้อสรุปถึงแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ในกรณีที่ต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ กระบวนการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสอนว่ามีเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์สำคัญอย่างไร

2.2 ศึกษานวัตกรรมต่างๆที่จะนำมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเน้นการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

2.3 ออกแบบ สร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

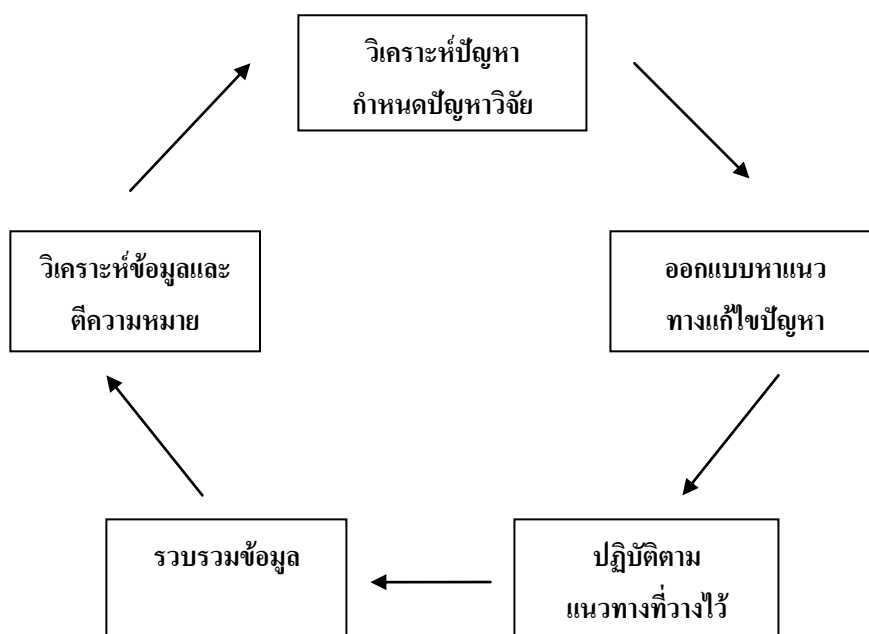
2.4 วางแผนว่าจะนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างไร อะไรคือหลักฐานที่แสดงว่าการใช้นวัตกรรมดังกล่าวช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจะรวบรวมหลักฐานนั้นได้ด้วยวิธีการใด

2.5 ทดลองใช้นวัตกรรมที่สร้างและดำเนินการตามแผนที่วางไว้

2.6 เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นหลักฐานที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมนั้น

2.7 วิเคราะห์ข้อมูลและตีความหมายข้อมูลเพื่อนำมาสรุปเป็นข้อความรู้ที่ได้จากการนำนวัตกรรมมาใช้

2.8 เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป



ภาพที่ 2.3 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

4.2.4 วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ในห้องเรียนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นวิธีการรวบรวมข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน จึงเน้นวิธีการที่หลากหลายที่จะนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ให้หลักฐานที่มีความแม่นยำตรงพอที่จะให้ข้อสรุปถึงข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัย วิธีการพื้นฐานที่นำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือการสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การบันทึกข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้น การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการวิจัยนั้น การให้ผู้เกี่ยวข้องสะท้อนความรู้สึกและความคิดเห็นต่างๆ การเก็บหลักฐานเช่นผลงาน อนุทิน portfolio รายงานการประชุม อาจใช้เครื่องมือที่ช่วยในการบันทึกได้แก่ เทปเสียง ภาพถ่าย เทปบันทึกภาพ วิธีการเชิงปริมาณที่นำมาใช้ได้แก่การสอบ การออกแบบสอบถาม เป็นต้น

การรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อแสดงถึงรายละเอียดของบริบทที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทั้งในแง่ของบุคคล เหตุการณ์ เรื่องราว เพื่อแสดงถึงความตรง (validity) ของข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการที่หลากหลาย

4.2.5 แนวคิดในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิสิตปฏิบัติงานครูเป็นผู้ยังไม่เคยวิจัยในชั้นเรียนมักจะพบปัญหาว่าจะเริ่มต้นดำเนินการอย่างไร แนวคิดที่นำเสนอต่อไปนี้จะช่วยให้เห็นแนวทางในการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่จะทำวิจัยได้หรือไม่ ต้องลงมือปฏิบัติต่อไป แนวคิดในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีดังนี้

1. สำรวจปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นปัญหาอย่างไร ปัญหาต่าง ๆ นั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร ปัญหาใดเป็นปัญหาที่สำคัญ มีแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร แนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร

3. ตรวจสอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหาว่าสอดคล้องกับแนวคิด หลักการใด หรือไม่มีใครเคยใช้แนวคิดนั้นแล้วหรือไม่อย่างไร เลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้

4. ออกแบบว่าจะนำแนวคิดนั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร อะไรคือหลักฐานที่แสดงว่าเมื่อใช้แนวคิดนั้นมาแก้ปัญหาแล้วสามารถแก้ไขปัญหาคือ

5. มีวิธีการรวบรวมหลักฐานหรือข้อมูลเหล่านั้นอย่างไร วางแผนการรวบรวมข้อมูล ทั้งในเรื่องของเครื่องมือว่าจะใช้เครื่องมือใด จะได้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลอย่างไร จะต้องสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามหรือไม่ และมีแนวทางในการใช้เครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างไร

6. เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้วจะวิเคราะห์และแปลความหมายเพื่อสรุปผลการวิจัยอย่างไร

เมื่อได้กรอบแนวความคิดดังกล่าวแล้วผู้วิจัยควรเขียน โครงการวิจัยหรือแผนการวิจัยไว้ ก่อนที่จะเริ่มลงมือทำวิจัยนี้เพราะ โครงการวิจัยจะช่วยให้ผู้วิจัยเกิดความชัดเจน ตั้งแต่ ปัญหาหรือคำถามวิจัยที่ต้องการหาคำตอบวิธีการที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหา ตลอดจนเครื่องมือที่จะ รวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายและสรุปผล โครงการวิจัยเป็นเอกสารที่เป็น แผนการวิจัยที่จะช่วยการทำงานวิจัยนั้นมีคุณภาพที่เชื่อถือได้ และสามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ แม้งานวิจัยนั้นจะเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่ครูทำเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนก็ตาม

4.2.6 ปัญหาที่พบในการวิจัยในชั้นเรียน

1. การกำหนดปัญหาวิจัย

1.1 ผู้วิจัยไม่ทราบว่าจะอะไรคือปัญหาขัดข้องในการทำงานหรืออะไรคือปัญหา วิจัยที่ต้องการหาคำตอบการเลือกปัญหาหรือโจทย์ที่จะเอามาทำวิจัยเป็นประเด็นที่สำคัญเพราะการ ทำวิจัยต้องการการลงทุนในเรื่องความคิด เรื่องเวลา เรื่องแรงงาน และเงินทุนสนับสนุน หากปัญหา ที่ทำวิจัยไม่ใช่ปัญหาสำคัญ หรือเป็นปัญหาที่มีคำตอบอยู่แล้ว ก็ไม่เกิดประโยชน์ที่จะทำวิจัย

1.2 การลอกเลียนงานวิจัยที่มีผู้ทำมาแล้ว โดยการเปลี่ยนชั้น เปลี่ยนวิชา เปลี่ยนโรงเรียน โดยที่ผู้วิจัยมิได้วิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ตนเองประกอบอย่างแท้จริง ผู้วิจัยก็จะไม่เข้าใจว่าแท้จริงแล้วตนเองทำวิจัยไปทำไมเพราะปัญหาวิจัยไม่ใช่ปัญหาของผู้วิจัยเอง

1.3 การกำหนดปัญหาแคบไป ไม่มองประเด็นให้ครอบคลุม

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 ขาดการสังเกตบริบทและสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
วิจัย

2.2 ออกแบบแนวทางในการวิจัยที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับกระบวนการได้เมื่อพบปัญหา หลังจากใช้แนวทางดังกล่าวแล้ว ไม่เป็นธรรมชาติ

3. การสรุปและเขียนรายงานการวิจัย

3.1 การเสนอข้อมูลที่เป็นตัวเลขเท่านั้น

3.2 ขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับบริบทต่างๆ เพื่อนำไปสู่
ข้อสรุปของการวิจัย

3.3 ให้ข้อเสนอแนะที่เกินกว่าข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

4.2.7 ตัวอย่างผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1. งานวิจัยที่มีปัญหาวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

“งาน วิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดย
การเรียนรู้แบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดย อรุณศรี เหลืองธานี (2542) เสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา และประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์ 3 ประการ คือ 1. ความสามารถในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา 2. ความสามารถในการหาวิธีการแก้โจทย์ปัญหา และ 3. ความสามารถในการหาคำตอบโดยการเรียนแบบร่วมมือ ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคลองสระ อำเภอสาม โศก จังหวัดปทุมธานี ในปีการศึกษา 2541 ซึ่งมีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 15 คน เนื่องจากในปีการศึกษาที่ผ่านมา นักเรียนไม่ผ่าน จุดประสงค์การเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ด้านความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องเศษส่วน จึง ส่งผลให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาคณิตศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีได้กำหนดไว้คือร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้พัฒนา แผนการสอนตามรูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ ใช้เวลาสอน ทั้งสิ้น 45 คาบๆละ 20 นาที เน้น กิจกรรมการแก้โจทย์ปัญหาให้นักเรียนมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิด อธิบายแนวคิด และชี้แจง เหตุผลก่อนที่จะสรุปเป็นแนวคิดร่วมกันของกลุ่ม และนำเสนอผลการแก้ปัญหาของกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบวัดทักษะการคิด คำนวณ แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์เรื่องเศษส่วน และแบบบันทึกที่ ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพแล้ว

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำแผนการสอนแบบร่วมมือไปใช้ในการดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว นักเรียนมีพัฒนาการในการแก้โจทย์ปัญหา 3 ด้าน คือความสามารถ ในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา ความสามารถในการหาวิธีการแก้โจทย์ปัญหา ความสามารถในการหา คำตอบที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในชีวิตจริง นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ คืออย่างน้อยร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม และคะแนนเฉลี่ย ของความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์เรื่องเศษส่วน เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี คืออย่างน้อยร้อยละ 65 ของคะแนนเต็มการเรียนด้วยวิธีดังกล่าว ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ มี ความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเกิดความเห็นอกเห็นใจกัน มีความเข้าใจถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้นักเรียนเกิดการยอมรับซึ่ง กันและกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในชั้นเรียน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของผู้เรียน ทำใ้ นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ในการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือช่วย ให้นักเรียนรู้สึกสบายไม่เครียดและลดความวิตกกังวลว่าจะทำไม่ได้เพราะมีเพื่อนช่วยคิดหลายคน

แต่ทั้งนี้ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมทั้งร่วมกันและรายบุคคลและฝึกให้นักเรียนที่เรียนดีมีความรู้สึกเอื้อเฟื้อต่อเพื่อน”

2. งานวิจัยที่มีปัญหาวิจัยเพื่อทดลองใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนวิชาภาษาไทยด้วยวิธี สอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษาในการเรียนการสอน โดย สุกิจกุล กลิ่นอ่อน (2543) เสนอเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2543

“การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ซึ่งประกอบด้วยทักษะทางภาษาไทย และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนจากการเรียนการสอนที่มีการสอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษาในวิชาภาษาไทย ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มทดลองในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านหนองโกวิทยา อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 37 คน กลุ่มควบคุมเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 โรงเรียนบ้านม่วงค่อม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 27 คน

งานนี้เป็นงานวิจัยกึ่งทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แผนการสอนวิชาภาษาไทยที่มีการสอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษา แบบวัดผลสัมฤทธิ์ในทักษะวิชาภาษาไทยที่มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.23-0.80 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.2-0.63 ค่าความเที่ยง .71 แบบวัดความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีค่าความเที่ยง .92 และแบบประเมินทักษะทางภาษาไทย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ match paired t-test, Z-test และ one way analysis of variance

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนกลุ่มที่เรียนวิชาภาษาไทยด้วยวิธีสอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษากับกลุ่มที่เรียนวิชาภาษาไทยตามปกติมีความสามารถในการทักษะทางภาษาไทยหลังเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนกลุ่มที่เรียนวิชาภาษาไทยด้วยวิธีสอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษามีความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนกลุ่มที่เรียนภาษาไทยตามปกติมีความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมก่อนเรียนและหลังเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักเรียนที่เรียนวิชาภาษาไทยด้วยวิธีสอดแทรกสิ่งแวดล้อมศึกษามีความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหลังเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนวิชาภาษาไทยตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05”

3. งานวิจัยในชั้นเรียนที่มีลักษณะเป็นกรณีศึกษา (case study)

งานวิจัยเรื่อง กรณีศึกษานักเรียนไม่สามารถในการเรียน โดย จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2541) อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยศึกษารายกรณีโดยใช้วิธีการวิจัย เชิงปฏิบัติการ (action research) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเชื่อว่าขณะ ในขณะที่ขณะกำลังเรียนอยู่ในห้องโครงการการศึกษาพิเศษและนักเรียนได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นนักเรียนที่ไม่สามารถในการเรียน (Learning Disabilities) ในวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ และมีความสุขในการเรียนมากขึ้น
2. เพื่อหาวิธีการที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษ
3. เพื่อเพิ่มความรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวเองให้นักเรียนวิธีการวิจัย

เริ่มต้นตามวัฏจักรของการวิจัยโดยการสังเกตปัญหา ข้อสงสัย การสะท้อนกลับ การแสวงหาข้อมูล การวางแผน การนำมาปฏิบัติจริงและสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน กับครู และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้นักเรียน จากนั้นก็ให้เริ่มวนดังเดิมต่อไปตามลำดับเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้วิจัยเริ่ม โดยการสังเกต และจดบันทึกพฤติกรรมของขณะในห้องโครงการการศึกษาพิเศษและในห้องเรียนปกติ ต่อจากนั้นก็สัมภาษณ์และจดบันทึกว่า ขณะต้องการอะไรจากการเข้าเรียนวิชาภาษาอังกฤษในห้องโครงการการศึกษาพิเศษ เรียนแล้วชอบไหม อยากเรียนอะไรอีก เขาารู้สึกอย่างไรกับวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น นอกจากนั้นก็ไปสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนขณะ และได้โทรคุยกับคุณพ่อคุณแม่ของขณะที่บ้าน และได้เก็บข้อมูลเหล่านั้นเป็นข้อมูลพื้นฐาน จากนั้นก็เริ่มจดบันทึกในสิ่งที่ทำทุกวัน โดยแบ่งหน้ากระดาษเป็นสองส่วน ส่วนหนึ่งคือสิ่งที่ผู้วิจัยทำ อีกด้านหนึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสังเกตว่าเกิดขึ้น

ต่อจากนั้นก็ประเมินผลตนเองโดยการถามตนเองว่าพอใจกับวิธีการสอนที่ได้ทดลองกับวันนี้หรือไม่ ขณะอยากเรียนรู้อะไรเพิ่ม อะไรที่ขณะอยากให้ครูเพิ่มเติมและปรับปรุงการสอนที่ครูสอนขณะบ้าง ซึ่งเป็นขั้นตอนการสะท้อนกลับ (reflect) ข้อมูลที่ได้ก็นำมาช่วยในการวางแผนใหม่ (plan) จากนั้นก็นำมาทดลองใหม่ในวันต่อไป (act) จากนั้นก็เริ่มทำวนต่อไป ซึ่งจากการทดลองจึงพบว่าในแต่ละวันก็ต้องเริ่มนำปัญหาใหม่ที่ผู้วิจัยพบในการสอนขณะในแต่ละวัน มาแก้ไขเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและนำมาทดลองใช้กับขณะ จากนั้นสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้น แสวงหาข้อมูล นำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยจะมีลักษณะกลับมาที่ปัญหาแสวงหาข้อมูล นำไปปฏิบัติทุกวัน

ผลการวิจัย แสดงถึงพัฒนาการของขณะ ตั้งแต่เมื่อเริ่มเข้าโครงการการศึกษาพิเศษ ขณะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ดังนั้นกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวกับวิชาภาษาอังกฤษ ขณะจะไม่อยากทำ เช่น ไม่อยากเรียน ไม่อยากทำการบ้าน และรู้สึกว่าคุณไม่สามารถจะเรียนได้จึงถูกส่งมาห้องโครงการการศึกษาพิเศษ ขณะจะมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่ตนทำได้ดีและคิดว่าเข้าใจ แต่จะไปทำคะแนนได้ดีกับวิชาที่ไม่เกี่ยวกับทางวิชาการเช่น บาสเกตบอล การออกแบบผลิตภัณฑ์ การเขียน และงานเชื่อมประสาน นอกจากนั้นขณะยังชอบทำงานเป็นกลุ่มและไม่ชอบทำกิจกรรมที่ต้องทำคนเดียว

จากการสังเกตและสัมภาษณ์พบว่าขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนได้โดยไม่ก่อปัญหาให้ใคร และไม่รบกวนการสอนของอาจารย์ การถูกแยกออกไปเรียนคนเดียวทำให้มีผลต่อพฤติกรรมของขณะ การเรียนในห้องเรียนปกติจะช่วยให้ขณะเพิ่มความมั่นใจในตนเอง ใน

ขณะเดียวกันอาจารย์ที่สอนก็ให้ความช่วยเหลือและเข้าใจขณะเป็นอย่างดี แต่สิ่งที่ผู้วิจัยกังวลใจก็คือ ขณะจะตามเนื้อหาไม่ทัน และจะสอบตกในวิชาภาษาอังกฤษ และขณะอาจจะไม่ส่งการบ้าน (เพราะขณะมักจะไม่ค่อยส่งการบ้านวิชาภาษาอังกฤษ) ทำให้ดิฉันรู้สึกกังวลใจในการตัดสินใจที่จะส่งขณะ กลับเข้าเรียนวิชาภาษาอังกฤษในระดับชั้นต่อไป แต่จากการสัมภาษณ์คุณพ่อคุณแม่และอาจารย์ของ ขณะตลอดจนผลที่เห็นจากการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของขณะทำให้ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะลอง พยายามหาทางส่งขณะกลับเข้าเรียนในห้องเรียนปกติในปีการศึกษาต่อไป

การใช้วิจัยการสอนช่วยให้ผู้วิจัยสามารถหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อให้ขณะสามารถ ประสบความสำเร็จในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษได้ในขณะนี้ขณะพูดคุยเสียงอันดังฟังชัด มีท่าเดิน ที่องอาจเหมือนเด็กในวัยเดียวกัน มีความสุข และความภาคภูมิใจในตัวเอง มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้นเพราะ ได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จในชีวิตในวัยเรียน ซึ่งจะเป็นความทรงจำที่ดีต่อตนเอง และเป็น พลังงานที่จะต่อสู้ต่อไปในภายภาคหน้า ผู้วิจัยคิดว่านักเรียนที่ไม่สามารถในการเรียนคนอื่นก็ สามารถประสบความสำเร็จได้เหมือนกันกับขณะนี้ถ้าครูใช้การวิจัยการสอนช่วยในการหาปัจจัยที่ แท้จริงที่จะกระตุ้นและจูงใจให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียน”

4.3 การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย

การรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย เครือข่ายการเรียนรู้ของ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมี 2 รูปแบบคือ เครือข่ายในรูปแบบของกลุ่มโรงเรียน และ เครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

นุชนาถ จันทวิเศษ (2543) ทำวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาการการเกิดของเครือข่าย กระบวนการทำงานร่วมกัน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นเครือข่าย ในการจัดการดูแล ทะเลสาบสงขลา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการเครือข่ายที่เกิดขึ้นและสามารถอธิบายถึง ปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนที่มีผลต่อกระบวนการเครือข่ายเพื่อการปรับใช้ เป็น บทเรียนต่อพื้นที่อื่น ในการจัดการทรัพยากรร่วมกัน โดยทำการศึกษาในชุมชนคูซูด อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรชุมชน และมีการเชื่อมต่อเป็นเครือข่ายกับกลุ่มองค์กร ต่างๆจากภายนอกในการจัดการดูแลทะเลสาบสงขลา ใช้หลักทฤษฎีฐานรากในการศึกษาโดยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ระดับลึก ซึ่งใช้เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2542 ถึงเดือน เมษายน 2543 ผลการศึกษาพบว่า

พัฒนาการการเกิดของเครือข่ายเริ่มจากการเกิดกลุ่มองค์กรในชุมชนลุกขึ้น แล้วมีการเชื่อมต่อไปยังกลุ่มต่างๆจากภายนอกให้มีการทำงานเป็นเครือข่ายกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ การฟื้นฟูทะเลสาบสงขลาและพบว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นอาศัยปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนที่ก่อให้เกิดการรวมตัวกันในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในระดับหนึ่งก่อน ซึ่งประกอบด้วย การมีจิตสำนึกร่วมของคนในชุมชนจากการเผชิญภาวะวิกฤตร่วมกัน การมีผู้นำที่หลากหลายและเข้มแข็ง การมีโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวราบ การมีองค์กรชุมชนที่มีองค์ประกอบของผู้คนที่หลากหลายและเอื้อให้คนได้มารวมกันพบปะแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งปัจจัย เงื่อนไขต่างๆเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเชื่อมต่อกับกลุ่มต่างๆให้เข้ามาทำงานเป็นเครือข่ายในการจัดการดูแลทะเลสาบสงขลาาร่วมกัน

ณรงค์เดช นวลมีชื่อ (2544) ทำวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของการรวมกลุ่มประชาชน ต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีว่ามีความสัมพันธ์เกือกลูกกันอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการดังกล่าวโดยใช้พัฒนาการของกลุ่มสตรีอาสาทอผ้าหนองขาว อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นกรณีศึกษา ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพอันประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนมีนาคม 2544 ผลการศึกษาพบว่าการใช้เทคโนโลยีดั้งเดิม (กึ่งมือ) (ช่วงก่อตั้งหมู่บ้าน พ.ศ. 2524) มีเป้าหมายเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและประเพณีพื้นบ้านเป็นหลัก โดยมีฐานโครงสร้างของการถ่ายทอดและเรียนรู้ผ่านกลุ่มเครือข่าย

ณัฐยา สลับสม (2544) ศึกษาสภาพและความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา ของครูในวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นศูนย์เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในระดับภาคของกรมอาชีวศึกษา โดยสอบถาม จากกลุ่มประชากรที่เป็นครูในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และสามัญ-สัมพันธ์ที่ อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นศูนย์เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในระดับภาคของกรมอาชีวศึกษา จากประชากร 548 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 280 คน วิเคราะห์ความแตกต่าง ของความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาของครูโดยการเปรียบเทียบตามสาขาวิชา ตามวิธีการของ Scheffes ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ตของวิทยาลัย ส่วนใหญ่เชื่อมต่อ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้วงจรเช่าด้วยความเร็ว 64K โดยต่อไปที่ศูนย์สารสนเทศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้บริการอินเทอร์เน็ตจากเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ วิทยาลัยมากกว่าที่บ้าน โดยใช้บริการสืบค้นข้อมูลจากเวปไซด์ไว้ดเว็บเพื่อการศึกษามากที่สุด ครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ในการใช้อินเทอร์เน็ต จากการจัดอบรม และแหล่ง

เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์เครือข่าย อินเทอร์เน็ตได้รับจากเงินบำรุงการศึกษามากที่สุด 2. สภาพการใช้ศูนย์เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา วิทยาลัยที่เป็นศูนย์ เครือข่ายมีโฮมเพจเพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ โดยใช้เว็บไซต์ของวิทยาลัย เชื่อมโยงกับสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อให้บริการแก่นักเรียน 3. ความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาผ่านศูนย์เครือข่ายของวิทยาลัย โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการให้จัดสรรในด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณที่ใช้ในด้านอินเทอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมาเป็นความต้องการในด้านการใช้ บริการค้นหาข้อมูลและเพิ่มข้อมูล และมีความต้องการในด้านการใช้บริการขอเข้าใช้เครื่อง ระยะเวลา 4. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาของครู โดยการเปรียบเทียบตามสาขาวิชา พบว่า มีความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการจัดการความรู้ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามประสิทธิผลกลุ่มงานการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 2. การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .551$ และ $.562$ ตามลำดับ)

นงนภัส กุวรัญญู เทียงกมล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้อำเภอบางกรวย จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้อำเภอบางกรวย จังหวัดสุพรรณบุรี

สำหรับการอนุรักษ์พลังงานเพื่อเป็นต้นแบบสำหรับการอนุรักษ์พลังงาน ประชากรเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้นำชุมชน ของกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้นำชุมชนซึ่งประกอบด้วย ความเต็มใจ การเสียสละเวลาการอุทิศตน การมีส่วนร่วม และการให้ความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ในการปฏิบัติตนเป็นวิทยากรและแบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งส่วนบุคคลและกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ นั้นจำเป็นต้องสำรวจความต้องการ พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมตามแนวคิดที่ประดิษฐ์คือการบริหารจัดการโดยการเชื่อมโยงอย่างเป็นเครือข่าย Multi-level Management Linkage (MML) ด้วยวิธีการสร้างวิทยากร “Training of Trainer” (TOT) ซึ่งบูรณาการด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม Appreciate-Influence-Control (AIC) กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้นำชุมชนจำนวน 91 คนของเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1. การอบรมเพื่อสร้างวิทยากร (TOT) ด้วยแนวคิดที่ประดิษฐ์ขึ้นคือการบริหารจัดการโดยการเชื่อมโยงอย่างเป็นเครือข่าย (MML) จากการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมทั้งสามระดับสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างสูงที่ระดับ .01 2. ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (AIC) พบว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถดำเนินการจัดตั้งคณะวิทยากรเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการจัดอบรมในระดับต่อไป และได้แผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด ซึ่งได้จากการระดมสมองโดยนำเทคนิค SWOT (Strength-Weakness-Opportunity-Threat) analysis มาบูรณาการ ตามแนวคิด การบริหาร โครงการด้วย Who, Whom, What, When, Where, Why, and How (6WIH) 3. ผลการประเมินสามมิติที่ประดิษฐ์ขึ้นนำมาใช้ประเมินการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และการประเมินสัมฤทธิ์หรือการประเมินรอบด้านที่ประดิษฐ์ขึ้นนำมาใช้ประเมินการปฏิบัติตนเป็นวิทยากรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าทุกคนผ่านเกณฑ์การเป็นวิทยากรกระบวนการ (facilitators) 4. มีการจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในเขตบางซื่อ และมีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารหลังจากกระบวนการฝึกอบรมเสร็จสิ้นตามแนวคิด MML และจากการประเมินตลอดทั้งกระบวนการด้วยเทคนิคที่ประดิษฐ์ขึ้นคือ Participatory Performance, Assessment, Monitoring, Evaluation, and Impact (PAMEI) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 55 คนที่ผ่านเกณฑ์การเป็น วิทยากร และผู้ให้ความรู้ จำนวน 36 คนที่ผ่านเกณฑ์การเป็น วิทยากรกระบวนการ และ ผู้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นผลจากการวิจัยมีดังนี้คือ ควรนำต้นแบบไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์พลังงานในเขตอื่น ๆ ของกรุงเทพฯ เพื่อให้เกิดการประหยัดพลังงานด้วยการใช้พลังงานให้

เกิดประโยชน์สูงสุดนอกจากนี้รูปแบบนี้สามารถปรับใช้ในการดำเนินการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ
ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

ปีทมา ทูมาวงศ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ
ของครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือของครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ
จำแนกตามขนาด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม ผู้วิจัยลงศึกษา
ภาคสนาม จำนวน 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต
แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการใช้แบบสำรวจเครือข่ายความร่วมมือของครูในโรงเรียน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จำแนกชนิดข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล สร้างข้อสรุปแบบ
อุปนัย และวิเคราะห์เครือข่ายสังคมด้วยโปรแกรม UCINET 6.0 ผลการวิจัยพบว่า

โครงสร้างเครือข่าย เมื่อเปรียบเทียบความหนาแน่นของเครือข่ายทั้ง 4 ประเภท ภายใน
โรงเรียนแต่ละขนาด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีการร่วมมือกันด้านการจัดการเรียน
การสอนสูงสุด โรงเรียนขนาดกลางมีการร่วมมือกันด้านการทำโครงการและกิจกรรมสูงสุด
ส่วนเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการร่วมมือกัน ต่ำที่สุดในโรงเรียนทุกขนาด ในการแบ่งกลุ่ม
ย่อยด้านการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็นระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา
โรงเรียนขนาดกลาง แบ่งเป็นระดับชั้น และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ แบ่งตาม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อยด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น
ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แบ่งเป็นระดับชั้น และ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อยด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็นระดับ
ปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แบ่งเป็นระดับชั้น และกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ และการแบ่งกลุ่มย่อยด้านการทำโครงการและกิจกรรมของทุกโรงเรียนมี
หลากหลาย คือ ระดับชั้น กลุ่มสาระ ช่วงชั้น และกลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกัน

บทบาทครูในทุกเครือข่ายของโรงเรียนทุกขนาด พบว่า สมาชิกแกนหลักเป็นครูที่มี
ประสบการณ์ในการสอนมานาน มีความสามารถในการสอน มีอชยาศัยดี สมาชิกที่เป็นผู้
ประสานงานเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นหัวหน้ากลุ่ม และ
ทำงานอยู่ฝ่ายวิชาการ

กิจกรรมความร่วมมือ พบเหมือนกันในโรงเรียนทุกขนาด คือ การประชุมครู การเผยแพร่ความรู้จากการอบรม การสังเกตการจัดการเรียนการสอน การพูดคุยปรึกษา ส่วนที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีกิจกรรมเครือข่ายครูแกนนำ และการสอนแบบร่วมมือ ผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ ลักษณะที่เหมือนกันในโรงเรียนทุกขนาด คือ การทำงานของครู สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น ครูได้พัฒนาตนเอง มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนและพฤติกรรมที่ดีขึ้น การทำงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับจากภายนอก

McMahon (1997) ทำวิจัยเพื่อศึกษาผลของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างครูผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของการอภิปรายแบบ Forum ซึ่งจัดให้ครูอภิปรายกันในเรื่องยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาคณิตศาสตร์เฉพาะหัวข้อหนึ่ง เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ รวม 3 หัวข้อ กลุ่มที่ศึกษาเป็นครูคณิตศาสตร์จำนวน 35 คน ครูทุกคน จะต้องเข้าไปร่วมอภิปรายทางออนไลน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการจัดโอกาสให้ครูทั้ง 35 คน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือรวบรวม ข้อมูลที่หลากหลายได้แก่แบบสอบถาม (n = 31) การสัมภาษณ์หลังการอภิปราย (n = 30) และการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันทางออนไลน์ทั้งหมด (n = 393) การวิเคราะห์ โดยมีกรอบในการพิจารณาปฏิสัมพันธ์ของครู 6 ประการ ได้แก่ 1. การร่วมมือกันทำงานกลุ่มของครู 2. โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและการสอนใหม่ๆ 3. โอกาสในการสะท้อนความคิด เกี่ยวกับการสอน 4. ความสามารถในการให้และรับข้อมูลย้อนกลับ 5. โครงสร้างและบรรทัดฐาน ซึ่งส่งเสริมการใช้วิธีการสอนแบบแก้ปัญหาในการสอน และ 6. บทบาทของอาจารย์ใหญ่ โดยทั่วไปผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างครู ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตยังไม่สามารถทำได้เต็มตามศักยภาพเท่าที่ควร ยังมี ประเด็นปัญหาทางเทคนิค ความไม่ยืดหยุ่นและความไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่เป็นอุปสรรคต่อ การใช้การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการสื่อสารทางออนไลน์

Hawkes (1999) เสนอและใช้กรอบแนวคิดเชิงวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการอภิปราย ถึงบทบาทของการสื่อสารทางเครือข่ายในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ครู ทำให้ได้ข้อเสนอทั้งในส่วนที่สนับสนุนและขัดแย้งในการพัฒนาวิชาชีพที่มีเครือข่ายเป็นฐานใน เรื่องความรู้ทางวิชาชีพ

Lopez (1999) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในเครือข่ายทางการศึกษาของรัฐ Nebraska ในการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย และเพื่อพัฒนาทฤษฎีพื้นฐาน (grounded theory) ซึ่งอาจจะอธิบายปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวที่มีผลต่อการพัฒนาการเป็นหุ้นส่วนกัน วิธีการวิจัยที่ใช้คือทฤษฎีพื้นฐานรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการบันทึกภาคสนามของผู้วิจัย และชิ้นงานรวมถึงวาระและรายงานการประชุม การบันทึกต่างๆและข้อมูลจากอีเมลระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ศึกษาเป็นเวลา 12 เดือน โดยสัมภาษณ์ กลุ่มที่ศึกษาซึ่งมีจำนวน 10 คนจากโรงเรียนหุ้นส่วนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยครูพี่เลี้ยง 8 คน อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รวมทั้งผู้อำนวยการ โปรแกรมหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาการมัธยมศึกษาตอนต้นและคณิตศาสตร์ศึกษา ผลการศึกษาพบว่ามีข้อเสนอเชิงทฤษฎี 5 ประการคือ 1. ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในเรื่องวัฒนธรรมความต้องการภายนอก ปรัชญาการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังและความต้องการและความเป็นอยู่ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเดียวกัน อาจจะสร้างสภาพการณ์ที่กลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ้นส่วนของมหาวิทยาลัยและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความแตกต่างเหล่านี้ 2. ระดับกลุ่มที่ศึกษาอยู่ในเครือข่ายการเป็นหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าไปจัดการกับความแตกต่าง อาจมีผลโดยระดับของการเป็นตัวของตัวเองและความมีอำนาจที่กลุ่มที่ศึกษาสอดคล้องกันโดยความเป็นผู้นำของกลุ่มที่ศึกษา 3. ระดับกลุ่มที่ศึกษาอยู่ในเครือข่ายการเป็นหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัย และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดการกับความแตกต่างเหล่านี้ อาจได้รับผลกระทบ โดยเวลา ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองขึ้นกับแรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์เดิม สำหรับกลุ่มที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทีมที่มีการผสมผสานหลายสาขาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการความแตกต่างอาจเป็นผลมาจากความรู้สึกถึงความสามารถ 4. กลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอาจใช้กลยุทธ์ในการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่หลากหลายในขณะที่พยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5. เมื่อกลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัย และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ประสบความสำเร็จ อาจจะมีระดับความสบายเพิ่มขึ้นสำหรับกลุ่มที่ศึกษา มีความรู้สึกถึงพลังอำนาจและเพิ่มความพยายามในการสืบเสาะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

Wills (1999) ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนโดยใช้กรอบความคิดที่ได้ จากประสบการณ์สำหรับการประเมินระหว่างการค้าเนิน

โปรแกรมและแผนการพัฒนางานองค์กร โดยมีแนวคิดว่าการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนสามารถดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายของกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกัน เป็นระบบเปิดซึ่งการประสบความสำเร็จมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนและเป็นพลวัตกับสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและสังคม รูปแบบของกระบวนการแก้ปัญหาปรับเปลี่ยนจากการให้การประเมินไปสู่การแทรกแซงทางจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะมีผลการเรียนรู้ทางวิชาการ จุดประสงค์ของการวิจัยนี้คือการประเมินกระบวนการระหว่างการดำเนินโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน ซึ่งจัดโดยโปรแกรมการศึกษาพิเศษระดับท้องถิ่นของเมืองนิวพอร์ตในรัฐโรดไอแลนด์ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน ถูกเสนอเป็นกรอบแนวคิดที่ได้จากประสบการณ์สำหรับการประเมินโปรแกรมนี้ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการประเมินเชิงการบริหารในเขตพื้นที่โดยทั่วไปมีความเพียงพอ อย่างไรก็ตามกระบวนการประเมินเชิงหน้าที่มีความจำกัด ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการประเมินและกระบวนการแทรกแซงยังไม่เข้มแข็ง การแทรกแซงทางจิตวิทยาโรงเรียนมีความจำกัดและมีแนวโน้มแยกเป็นส่วนๆ ไม่ได้รับการนิเทศ และยากที่จะประเมินไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับไม่เพียงพอ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนในเขตพื้นที่ ไม่ได้มีการจัดการและจัดให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และระดับความคาดหวังในการได้รับการบริการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกระบวนการทัศนคติการแก้ปัญหาที่มีกรอบแนวคิด โดยรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนางานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำให้พันธกิจมีความชัดเจนและการจัดองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน

Webber (2000) เสนอว่าในสังคมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ จากสถาบันต่างๆ ไปยังหน่วยครอบครัวชุมชนทั้งหมดตระหนัก และปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบที่จะปลูกฝังและสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ซึ่งควรจะขยายตลอดชีวิตของสมาชิกแต่ละคน ในทางตรงข้ามมีความพยายามอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเน้นเฉพาะระดับอนุบาลและระดับประถมถึงระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตามการปฏิรูปในปัจจุบันบางส่วนได้ขยายขอบเขตออกไป เช่นเครือข่ายโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครูของ Ball State University โดยขยายขอบเขตด้านการศึกษาโดยรวมเอาพิพิธภัณฑสถานเป็นเครือข่ายที่เป็นทางการ Webber (2000) ทำวิจัยกรณีศึกษาเพื่อที่จะบรรยายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด การวางแผน และการดำเนินงานขั้นต้นของเครือข่ายที่ไม่ใช่ลักษณะปกติธรรมดา คือ พิพิธภัณฑสถาน Minnetrista Cultural Center and Oakhurst Gardens ใน 3 เรื่อง คือ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาชุมชนและสังคมการ

เรียนรู้ และการวางแผนโปรแกรม รวบรวมข้อมูลกลุ่มที่ศึกษาจำนวน 12 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ constant comparative analysis

Gimbert and Nolan Jr. (2003) รายงานลักษณะการดำเนินงานเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูของแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนียและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของรัฐ ซึ่งดำเนินมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลามากกว่า 8 ปี เครือข่ายนี้เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน ซึ่งเชื่อว่าการทำงานร่วมมือกันจะช่วยเพิ่มโอกาสที่ดีขึ้นในกระบวนการผลิตครูสำหรับนิสิตนักศึกษาครู และช่วยเพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียนในโรงเรียน ในระยะเริ่มต้น อาจารย์ของโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยร่วมกันวางแผนในปีแรก (คศ. 1998) โดยทำงานร่วมกับโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 แห่งในเขตพื้นที่จนประสบความสำเร็จ จากนั้นในปีที่ 2 จึงได้เพิ่มโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือข่ายอีก 2 โรงเรียน รวมเป็น 4 โรงเรียน แม้ว่าโรงเรียนในเครือข่ายทั้ง 4 โรงเรียนมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันในหลายลักษณะ แต่การทำงานร่วมกันในเครือข่ายนี้ที่อยู่บนพื้นฐานของคุณค่า ความเชื่อ และโครงสร้างเดียวกัน สมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพในเครือข่ายซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงใช้กระบวนการสืบเสาะ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกันในเครือข่าย หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือพันธสัญญาในการร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาในกลุ่มสมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ในโครงสร้างการทำงานในปัจจุบัน นิสิตจะฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นเวลา 1 ปีในปีสุดท้าย อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงจะร่วมกันจัดนิสิตครูเข้าฝึกปฏิบัติการสอนตลอดปี ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือข่าย นิสิตฝึกสอนจะต้องลงเรียนในรายวิชาวิธีสอน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและภาษา และบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนรวม 30 หน่วยกิต และฝึกสอนอีก 27 หน่วยกิต ในช่วง 2 สัปดาห์แรก นิสิตจะได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การแนะนำวิชาการสอนซึ่งนิสิตจะต้องลงเรียน กำหนดการที่เป็นทางการในภาคเรียนแรกในเดือนกันยายน นิสิตฝึกสอนจะเริ่มทำงานกับอาจารย์พี่เลี้ยงในวันแรกของการเปิดเรียนของโรงเรียน อย่างไรก็ตามมีนิสิตฝึกสอนหลายคนที่ไม่เริ่มทำงานจริงกับอาจารย์พี่เลี้ยงก่อน โรงเรียนเปิดเพื่อช่วยเตรียมห้องเรียนในวันเปิดเรียนวันแรก ในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนมกราคม นิสิตฝึกสอนจะอยู่ที่โรงเรียนกับอาจารย์พี่เลี้ยง และออกจากห้องเรียนเวลา 14.30 น. เป็นเวลา 3 วัน เพื่อมาเรียนรายวิชาวิธีสอนเวลา 15:30 - 18:30 น. ซึ่งมีการสอนในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นรายวิชาที่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์พี่เลี้ยงใน

โรงเรียนร่วมกันวางแผนและร่วมกันสอน ในช่วงภาคเรียนที่ 2 เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน นิสิตฝึกสอนจะเน้นที่การพัฒนาการสอนในห้องเรียนของเขาเอง วางแผนหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งการประเมินการเรียนรู้และการช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการเรียนรู้ รวมทั้งการทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของเขาเอง

Marlow, Kyed and Connors (2005) เสนอว่าการเป็นหุ้นส่วนกันในการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนในรูปแบบของสถาบันร่วมผลิตครู เป็นโครงสร้างที่ทรงพลังที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัย หรืออาจารย์นิเทศก์ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารในระดับต่างๆของโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา

นอกจากนี้ Lawrence and Dubetz (2001) ได้ศึกษารูปแบบต่างๆของการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน พบว่า มีเป้าหมายร่วมกัน 6 ประการ ซึ่งเชื่อมโยงกับความพยายามในการปฏิรูปการผลิตครูและการกำหนดให้โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังนี้

1. เพิ่มพูนประสบการณ์ทางการศึกษาต่างๆสำหรับนักเรียนทุกคน
2. เพื่อให้บัณฑิตศึกษาคูครูทุกคนได้รับประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพสูงซึ่งจะช่วยยกระดับการใช้หลักการการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนทุกคนได้เรียนรู้
3. ขยายฐานความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้
4. ทำวิจัยแบบร่วมมือกัน (collaborative research) ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ในโรงเรียนร่วมกันศึกษาในประเด็นต่างๆ เช่น การผลิตครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และการปรับปรุงการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสืบเสาะ
5. เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัย และ

6. เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนที่โรงเรียน
ตั้งอยู่

ตัวอย่างของเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบัน
ผลิตครู

Hite, Williams, and Baugh (2005) ทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาลักษณะและโครงสร้าง
การจัดเครือข่ายผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาล และประเด็นของความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยใช้
ทฤษฎีเครือข่ายและวิธีการเครือข่าย ผลการวิจัยปรากฏว่าลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนรัฐบาลในรูปแบบเครือข่ายมี 4 ลักษณะ ได้แก่ เครือข่ายนวัตกรรม เครือข่ายแหล่งความรู้
เครือข่ายสนับสนุนด้านสังคมและอารมณ์ และเครือข่ายในรูปแบบหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยกับ
โรงเรียน และลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่ได้มีเพียงรูปแบบเดียว แต่มักจะใช้
เครือข่ายในหลายรูปแบบเพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

Strathdee (2007) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและใช้เครือข่ายเพื่อช่วยปรับปรุง
คุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะคุณภาพการสอนของครู โดยเสนอว่าการร่วมมือกันทำงาน
ประสานกันมากขึ้นระหว่างคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ซึ่งเป็นแหล่งผลิตครูกับ โรงเรียนฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่นๆ การสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้วิชาชีพ และการผลักดันให้มีการใช้นวัตกรรมในการศึกษา รวมถึงความพยายามที่จะพัฒนา
แนวทางการสอนที่ใช้การวิจัยนำเป็นแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนใน
โรงเรียน จากการนำแนวทางนี้ไปปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศนิวซีแลนด์และ
ประเทศอังกฤษ แม้ว่าการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในเรื่องความคิด อารมณ์ของ
เครือข่ายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน แต่ยังมีข้อจำกัดด้วยจุดอ่อนหลายประการ
ประการแรกรัฐยังไม่มีข้อมูลที่เหมาะสมและชัดเจนในการระบุประสิทธิภาพของโรงเรียน ประการ
ที่สองเป็นการยากที่จะส่งผ่านการสอนที่มีประสิทธิภาพจากสภาพการณ์หนึ่งไปยังอีกสภาพการณ์
หนึ่ง ประการที่สามการใช้รูปแบบการให้ทุนในระดับอุดมศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยก่อนการปฏิบัติ
ซึ่งเป็นไปได้อย่างมากที่นักวิจัยที่มีประสิทธิภาพจะถูกทำให้ห่างไกลจากนักศึกษาครูและครูผู้สอน
ในโรงเรียน

Arani *et. al.* (2007) ได้รับทุนจาก Nagoya University และ Tokai City Board of Education ภาคกลางของประเทศญี่ปุ่น ในการศึกษาบทบาทของ “Jugyou kenkyuu” เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเพื่อให้ครูเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเพื่อพัฒนาการศึกษาที่เน้นความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน นอกจากนี้ยังได้ศึกษากลยุทธ์ในการปฏิบัติที่อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูในโรงเรียนใช้ในการเป็นส่วนส่วนกันระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาโรงเรียนซึ่งสามารถเรียนรู้และใช้รูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

Baumfield and Butterworth (2007) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างหุ้นส่วนจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัยระหว่างการทำงานร่วมมือกัน ในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน และการรวมกลุ่มผู้สนใจในเรื่องเดียวกัน โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารสำคัญเพื่อทำการวิเคราะห์เอกสาร โครงการต่างๆ 12 ปี ย้อนหลัง จากการสัมภาษณ์ และกรณีศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูจำนวน 90 คนจากโรงเรียน 51 โรงเรียนซึ่งครอบคลุมทุกระดับการศึกษาภาคบังคับ เน้นที่การพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างครูในโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้หลายรูปแบบเช่น

รูปแบบที่ 1 เครือข่ายการวิจัย The North East School Based Research Consortium (NESBRC) ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 6 โรงเรียน สำนักเขตพื้นที่การศึกษา 3 แห่ง ซึ่งมีโรงเรียนเหล่านี้กระจายอยู่ในเขตพื้นที่ และมหาวิทยาลัยนิวคาสเซิล ประเทศอังกฤษ จุดมุ่งหมายของเครือข่ายนี้มีดังนี้ 1. เพื่อส่งเสริมให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำวิจัยและใช้การวิจัย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. เพิ่มความสามารถในการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีคุณภาพสูง โดยสนับสนุนให้ครูเข้าไปเกี่ยวข้องในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอก 3. เพื่อพัฒนาข้อมูลระยะยาวและเป็นเกณฑ์กลางเพื่อเป็นหลักฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ครูและนักเรียนทำและสิ่งเหล่านั้นมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร จุดเน้นของการทำงานนี้การศึกษาผลของวิธีการพัฒนาทักษะการคิดในชั้นเรียน แต่ละโรงเรียนจะแต่งตั้งครูทำหน้าที่ประสานงาน 1 คนเพื่อทำงานใกล้ชิดในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ทำหน้าที่วิจารณ์การเขียนรายงานกรณีศึกษาของครู

รูปแบบที่ 2 National Union of Teachers (NUT) teacher research scheme โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนิวคาสเซิล โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูของ National Union of Teachers

(NUT) ให้ทุนกับครูทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศให้ครูทำงานเป็นคู่ศึกษาค้นคว้าการใช้ทักษะการคิดในห้องเรียน หัวข้อทักษะการคิดช่วยทำให้ครูได้พัฒนาการปฏิบัติการสอนของตนเองในห้องเรียน และได้สำรวจการนำข้อค้นพบจากการวิจัยโดยการประเมินข้ออ้างอิงอย่างมีวิจารณญาณผ่านการสอนของตนเอง ครูจะได้รับคำแนะนำโดยทางโทรศัพท์ ทางอีเมลล์ หรือแฟกซ์ระหว่างการทำวิจัยระหว่างการสัมมนาโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย และคณะทำงานของสหภาพท้องถิ่น หรือครูที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย

Katz *et al.* (2008) เสนอว่า เครือข่ายวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ของครูที่จะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียน จึงได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนโดยการทดสอบทฤษฎีของการปฏิบัติ (Theory of Action) ภายใต้เครือข่ายของโรงเรียนที่ใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Network of Performance Based Schools) พบว่าเครือข่ายต่างๆที่เป็นระบบการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมวิธีการทำงานหลายวิธี และพบอย่างชัดเจนภายในหน่วยงาน 2 หน่วยงาน คือตัวเครือข่ายเองและกลุ่มของโรงเรียนในเครือข่าย

Erawan (2008) ทำวิจัยเรื่องการให้อำนาจแก่ครูและการพัฒนาระบบการจัดการหลักสูตรในโรงเรียนเทศบาลโดยใช้ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับเทศบาลในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสนองความต้องการการปฏิรูปการศึกษาและการทำงานร่วมมือกันระหว่างเทศบาลเมืองมหาสารคามซึ่งจัดการศึกษาระดับประถมศึกษากับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โครงการนี้มีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยการให้อำนาจแก่ครู โรงเรียนต้องรับนักเรียนด้อยโอกาสมากกว่าการรับนักเรียนที่มีความพร้อม การดำเนินโครงการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ในช่วงปี 2000-2005 งานวิจัยนี้ศึกษาความร่วมมือกันระหว่างคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านวิชาการให้กับครูจำนวน 160 คน ของโรงเรียนเทศบาล 7 แห่ง ในขั้นตอนที่ 1 เป็นการพัฒนาคู่มือต้นแบบ 40 คนจากโรงเรียนทั้ง 7 แห่ง ให้มีทักษะในการออกแบบหลักสูตร ส่งเสริมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการขยายกิจกรรมในขั้นตอนแรกไปยังครูทั้ง 160 คน ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการขยายเครือข่ายของครูเพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และพัฒนาการปฏิบัติที่ดี (best practice) และขั้นตอนที่ 4 เป็นการพัฒนาระบบการจัดการหลักสูตรในแต่ละโรงเรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพ และครูจะได้อำนาจลักษณะตามมาตรฐานการสอนของชาติ ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมเจตคติที่ดีและเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและชุมชนในโรงเรียนเนื่องจากครูจะมีคุณภาพเท่ากับครูในโรงเรียนรัฐบาลที่มีชื่อเสียง วิธีการที่ใช้ใน

การพัฒนาครู ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศเชิงคลินิก และการสะท้อนความคิด ผลการวิจัยและพัฒนาเกิดผลที่ดีในการยกระดับคุณภาพของการสอนและหลักสูตรในโรงเรียนและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส

Kubiak and Bertram (2005) ศึกษาการเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างฐานความรู้เกี่ยวกับการนำและเอื้ออำนวยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายในโรงเรียน ทำการศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้นำเครือข่ายจำนวน 19 คนจาก 12 เครือข่ายเกี่ยวกับกิจกรรมและความท้าทายที่ได้พบในการพัฒนาเครือข่ายในโรงเรียน กระบวนการภาวะผู้นำที่สำคัญ และรูปแบบโครงสร้างการไหลและการถ่ายทอดความรู้ และการวิเคราะห์รายงานประจำปี จากการวิจัยพบว่าการอำนวยความสะดวกแก่เครือข่ายผู้นำได้เน้น 5 กิจกรรม ต่อไปนี้คือ 1. การสร้างสัมพันธ์กับพันธมิตรที่มีศักยภาพและพัฒนาข้อเสนอเพื่อกิจกรรมเครือข่าย 2. การโน้มน้าวพันธมิตรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและแผนงานของเครือข่าย 3. การสร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างมีโครงสร้าง 4. วางระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมเครือข่ายอย่างเป็นทางการแล้วเก็บรวบรวมความรู้ (หรือถอดบทเรียน) ที่สร้างขึ้นโดยผู้นำความรู้ไปปฏิบัติ 5. เน้นความพยายามในการยึดโยงเครือข่ายไว้ กิจกรรมเหล่านี้แสดงถึงความพยายามของผู้บริหารที่จะประนีประนอมกับผู้ที่อยู่ในเครือข่ายตั้งแต่ การกำหนดวัตถุประสงค์รักษาความเป็นเจ้าของกิจกรรมเครือข่าย เวลา ความไว้วางใจ และความสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วกับกิจกรรมที่ต้องใช้เวลานาน การทำงานเครือข่ายได้กลายเป็นรูปแบบองค์กรที่พบได้ทั่วไปแม้ในระดับนานาชาติและนับวันจะมีมากขึ้น และได้กลายเป็นหนึ่งในวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาโรงเรียน และการสนองความต้องการของนักเรียน

Schulz and Geithner (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายระหว่างองค์กร วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่ออภิปรายว่า การสื่อสารและความร่วมมือกันในเครือข่ายต่างองค์กรอาจทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ การวิจัยครั้งนี้ใช้เครือข่ายที่เชื่อมโยงเครือข่ายของโรงเรียน 13 แห่งในประเทศเยอรมันนี่เป็นกรณีศึกษา จากการสำรวจทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผลงานของเครือข่ายทั้ง 13 เครือข่ายพบผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ในโรงเรียนซึ่งสามารถพิจารณาได้ในสองระดับ คือ การเรียนรู้ระดับพื้นฐานซึ่งผู้แทนของโรงเรียนจะมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ กับผลงานที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การวิจัยพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของผู้แทนที่อยู่ในเครือข่ายทราบว่าเพื่อนร่วมงานที่โรงเรียนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร และการรับรู้

ครูในโรงเรียนทั้งโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร ผลลัพธ์มีความแตกต่างหลากหลายกันตั้งแต่ “มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ” จนถึง “การนำไปดำเนินการพัฒนาโรงเรียนได้ ” การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดว่า มีพื้นฐานมาจากการวิจัยแบบที่ใช้วิธีการสังเกตจากประสบการณ์หรือจากการทดลอง (Empirical research) ที่ดำเนินการเพียงช่วงเวลาเดียว การศึกษาในระยะเวลานานกว่านี้อาจจะให้ภาพที่ชัดเจนและมีรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงมากกว่านี้ ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ ควรทำความเข้าใจเครือข่ายต่าง ๆ อย่างดีเพื่อจะได้เกิดการชื่นชมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลของงานวิจัยนี้ทำให้ได้แนวทางในการออกแบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบแนวคิดที่ได้จากการวิจัยนี้ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างเครือข่ายสองระดับ ผลกระทบที่มีต่อการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกันและระดับการเรียนรู้และการพัฒนาที่แตกต่างกัน เครือข่ายการเรียนรู้สามารถประเมินระดับขั้นของการเรียนรู้ได้

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ การพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2 สามารถสรุปการสังเคราะห์ได้ดังนี้

1. มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันและเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน โรงเรียนและมหาวิทยาลัยในเครือข่ายทางการศึกษา

ผลการวิจัยทำให้ทราบลักษณะการดำเนินงานเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูของแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูปแบบต่างๆของการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน พบว่า มีเป้าหมายร่วมกัน 6 ประการ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการผลิตครูและการทำให้โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่

1.1 เพิ่มพูนประสบการณ์ทางการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคน

1.2 เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาครูทุกคนได้รับประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพสูงซึ่งจะช่วยยกระดับการใช้หลักการการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนทุกคนได้เรียนรู้

1.3 ขยายฐานความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

1.4 ทำวิจัยแบบร่วมมือกัน (collaborative research) ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ในโรงเรียนร่วมกันศึกษาในประเด็นต่างๆ เช่น การผลิตครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และการปรับปรุงการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสืบเสาะ

1.5 เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัย และ

1.6 เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

2. มีการวิจัยลักษณะความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่าย พบว่ามี 4 ลักษณะ ได้แก่

2.1 เครือข่ายนวัตกรรม

2.2 เครือข่ายแหล่งความรู้

2.3 เครือข่ายสนับสนุนด้านสังคมและอารมณ์ และ

2.4 เครือข่ายในรูปแบบหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน

3. การวิจัยธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างหุ้นส่วนจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น

3.1 รูปแบบที่ 1 เครือข่ายการวิจัย

3.2 รูปแบบที่ 2 National Union of Teachers (NUT) teacher research scheme โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนิวคาสเซิล โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูของ National Union of Teachers (NUT) ให้ทุนกับครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศให้ครูทำงานเป็นคู่ศึกษาค้นคว้าการใช้ทักษะการคิดในห้องเรียน หัวข้อทักษะการคิดช่วยทำให้ครูได้พัฒนาการปฏิบัติการสอนของตนเองในห้องเรียน และได้สำรวจการนำข้อค้นพบการวิจัยโดยการประเมินข้ออ้างอิงอย่างมีวิจารณญาณผ่านการสอนของตนเอง ครูจะได้รับคำแนะนำโดยทางโทรศัพท์ ทาง

อีเมลล์ หรือแฟกซ์ระหว่างการทำวิจัยระหว่างการสัมมนาโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย และคณะทำงานของสหภาพท้องถิ่น หรือครูที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย

4. มีการวิจัยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา พบว่ามีการใช้วิธีการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างครูผ่าน การมีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของการอภิปรายแบบ Forum

5. มีการวิจัยพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้การอบรมวิทยากรต้นแบบ สำหรับการอนุรักษ์พลังงาน ใช้วิธีการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรม ตามแนวคิดที่ประดิษฐ์ขึ้น คือการบริหารจัดการโดยการเชื่อมโยงอย่างเป็นเครือข่าย Multi-level Management Linkage (MML) ด้วยวิธีการสร้างวิทยากร “Training of Trainer” (TOT) ซึ่งบูรณาการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม Appreciate-Influence-Control (AIC) ฯลฯ

6. การเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าในการอำนวยความสะดวกแก่เครือข่ายผู้นำได้เน้น 5 กิจกรรม ต่อไปนี้คือ

6.1 การสร้างสัมพันธ์กับพันธมิตรที่มีศักยภาพและพัฒนาข้อเสนอเพื่อกิจกรรมเครือข่าย

6.2 การโน้มน้าวพันธมิตรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและแผนงานของเครือข่าย

6.3 การสร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างมีโครงสร้าง

6.4 วางระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมเครือข่ายอย่างเป็นทางการแล้วเก็บรวบรวมความรู้ (หรือถอดบทเรียน) ที่สร้างขึ้นโดยผู้นำความรู้ไปปฏิบัติ

6.5 เน้นความพยายามในการยึดโยงเครือข่ายไว้ กิจกรรมเหล่านี้แสดงถึงความพยายามของผู้บริหารที่จะประนีประนอมกับผู้ที่อยู่ในเครือข่ายตั้งแต่ การกำหนดวัตถุประสงค์ รักษาความเป็นเจ้าของกิจกรรมเครือข่าย เวลา ความไว้วางใจ และความสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วกับกิจกรรมที่ต้องใช้เวลานาน การทำงานเครือข่ายได้กลายเป็นรูปแบบ

องค์การที่พบได้ทั่วไปแม้ในระดับนานาชาติและนับวันจะมีมากขึ้น และได้กลายเป็นหนึ่งในวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาโรงเรียน และการสนองความต้องการของนักเรียน

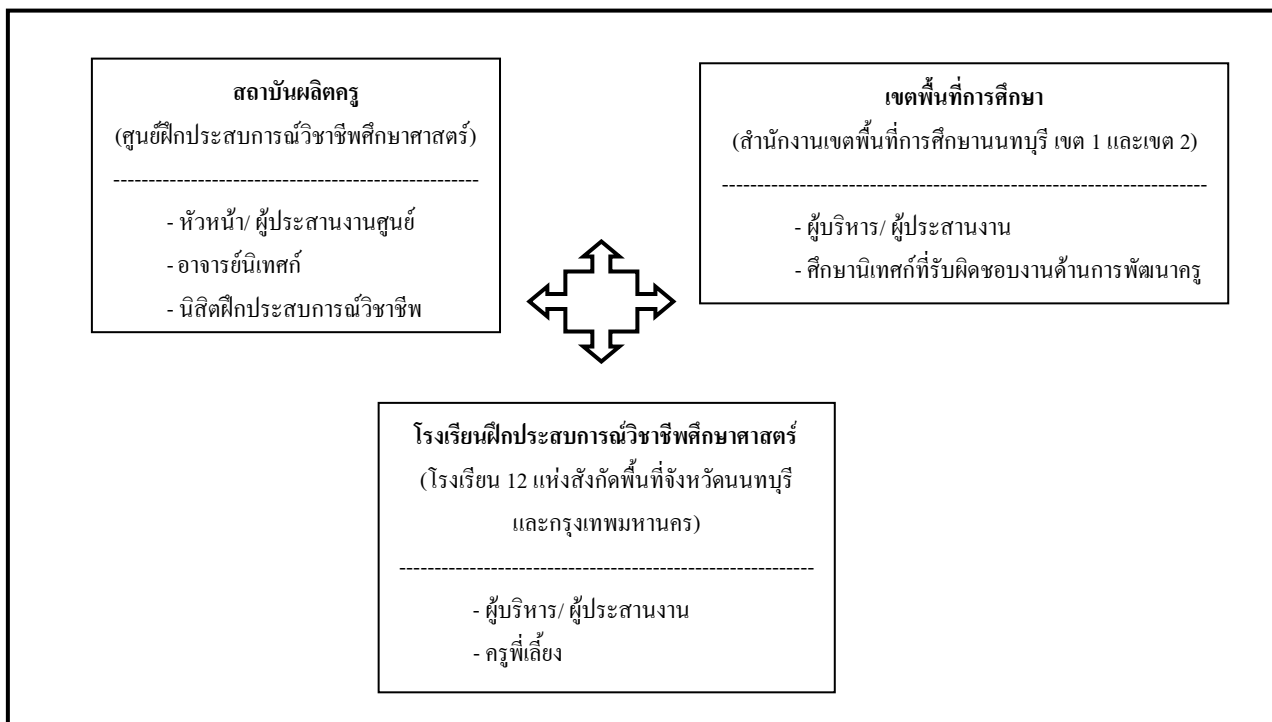
อย่างไรก็ตาม การวิจัยในประเทศนิวซีแลนด์และประเทศอังกฤษ พบว่าแม้การสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในเรื่องความคิด แต่อำนาจของเครือข่ายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนยังมีจำกัด ด้วยจุดอ่อนหลายประการ ประการแรกรัฐยังไม่มีข้อมูลที่เหมาะสมและชัดเจนในการระบุประสิทธิภาพของโรงเรียน ประการที่สองเป็นการยากที่จะส่งผ่านการสอนที่มีประสิทธิภาพจากสภาพการณ์หนึ่งไปยังอีกสภาพการณ์หนึ่ง ประการที่สามการใช้รูปแบบการให้ทุนในระดับอุดมศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยก่อนการปฏิบัติซึ่งอาจทำให้นักวิจัยไม่ได้ใช้ข้อมูลจากสภาพจริงของนักศึกษาครูและครูผู้สอนในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยความร่วมมือระหว่าง 3 หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย สถาบันผลิตครู (ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร (จำนวน 12 โรงเรียน) และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี (เขต 1 และเขต 2) โดยการสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก และการดำเนินการประสานงาน ร่วมกันในการจัดประสบการณ์วิชาชีพในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 รูปแบบโครงสร้างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รูปแบบโครงสร้างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ และการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในครั้งนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับระยะที่ 1 แต่มีจุดเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยในระยะที่ 2 นี้ เน้นกระบวนการส่งเสริมให้ “ครู” สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่สอนโดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา การรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน และมีการปฏิบัติร่วมกันอย่างสอดคล้อง และเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเลือกพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
3. ผู้บริหารและ ครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาระดับพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี 2) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี 4) โรงเรียนปากเกร็ด และ 5) โรงเรียนสตรีนนทบุรี และโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานการศึกษาระดับพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ 2) โรงเรียนสตรีวิทยา 3) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 4) โรงเรียนราชวินิตบางเขน 5) โรงเรียนเทพศิลา และ 6) โรงเรียนสารวิทยา และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

การวิเคราะห์บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้

1. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิต โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และประสานงานร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา

เนื่องจากการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นิสิตครูเป็นไปในลักษณะของการส่งนิสิตออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ตามสถานศึกษาต่างๆ ที่เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์

วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ และทำการวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นศูนย์ปฏิบัติการฝึก ประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์จึงได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพดังนี้

1.1) ปฐมนิเทศนิสิตเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และเตรียมความพร้อมสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2) การส่งนิสิตไปยังสถานศึกษาโดยอาจารย์นิเทศก์

1.3) กำหนดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และการวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งหมด 18 สัปดาห์ โดยปฏิบัติงานสอน 6 - 8 คาบ/สัปดาห์

1.4) การเยี่ยมนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ จะออกเยี่ยมนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยขอพบผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา/กลุ่มสาระ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

1.5) การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ที่แต่ละสาขาวิชาเสนอชื่อให้คณะฯ ดำเนินการแต่งตั้งจะทำหน้าที่นิเทศการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และปฏิบัติงานอื่นๆ ในสถานศึกษา ภายใต้วามรับผิชอบของการเป็นครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ นิสิตแต่ละคนจะต้องได้รับการนิเทศจากอาจารย์อย่างน้อย 4 ครั้งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์แต่ละภาคเรียน และมีครูพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาทำกรนิเทศ ดูแลติดตามการสอน และปฏิบัติงานครู ตลอดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.6) การประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ (Conference) คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ได้กำหนดให้มีการประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้นิสิตได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางแก้ไขปัญหาวางประการที่นิสิตพบในระหว่างการ

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่ม อภิปราย และทำหน้าที่ประเมินผลด้วย

1.7) การสัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์จัดขึ้นเพื่อให้ผลิตได้นำ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นจากการฝึกปฏิบัติงานสอน และการวิจัยในชั้นเรียน มาวิเคราะห์ อภิปราย และประเมินผลรวมสรุป พร้อมเสนอแนวทาง การแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์วิชาชีพฯ รวมทั้งเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนารายวิชานี้ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. บริบทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ศูนย์ ปฏิบัติการ ฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ได้ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียน เพื่อเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1) **ความพร้อมด้านกายภาพ** โดยมีอาคารเรียน จำนวนห้องเรียน และพื้นที่ของ โรงเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสม และเพียงพอสำหรับให้นิสิตฝึกประสบการณ์ วิชาชีพได้ใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2.2) **ความพร้อมทางด้านบุคลากร** โดยมีอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนที่มีศักยภาพทาง วิชาการ ในสาขาที่สถาบันผลิตครูส่งนิสิตไปฝึกสอน ที่จะให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการทั้ง การจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการปฏิบัติงานครูได้อย่างดี

2.3) **มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู** โดยมีนโยบายของโรงเรียน ในด้านนี้อย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีระบบหรือแนวทางปฏิบัติในการเป็นโรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน

2.4) **ข้อพิจารณาอื่นๆ** เช่น ที่ตั้งของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ห่างจาก มหาวิทยาลัยมากเกินไป มีความปลอดภัยเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้แก่นิสิตฝึก ประสบการณ์วิชาชีพตามสมควร

ในการวิจัยครั้งนี้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการวิจัยมีบริบทที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยทั้ง 12 โรงเรียนเป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 3,000 คน) โดยจำนวน 5 โรงเรียน เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตนนทบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งได้กำหนดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ระยะที่ 1 และอีกจำนวน 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ได้ขยายขอบเขตการศึกษาเครือข่ายการเรียนรู้โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 โรงเรียน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

บริบทเฉพาะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

1. การบริหารจัดการของโรงเรียน

โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้วางระบบการดำเนินงานด้วยการฝึกประสบการณ์ร่วมกับสถาบันผลิตครู โดยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ (บางโรงเรียนเป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ) เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1.1) ติดต่อประสานงานกับสถาบันผลิตครู
- 1.2) ดำเนินการจัดปฐมนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.3) ประสานงานกับกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อกำหนด ครูพี่เลี้ยงในการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 1.4) กำกับดูแลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตในการดำเนินการด้วยความเรียบร้อยและบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 1.5) ร่วมกับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครูพี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการ ทั้งทางด้านจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.6) ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.7) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งกับ โรงเรียน และสถาบันผลิตครู

2. การดำเนินงานในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

การดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบนิติตฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ โดยตรง มีการดำเนินการดังนี้

2.1) การปฐมนิเทศนิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ นิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ งานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตัวและการวางตัวของนิติต วัฒนธรรมองค์กร และข้อมูลเกี่ยวกับ นักเรียน รวมทั้งข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.2) กำหนดครูพี่เลี้ยงในการดูแลนิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยการกำหนดครู พี่เลี้ยงที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับชั้นนั้น ๆ ซึ่งมอบหมายให้นิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ปฏิบัติการสอน และนิติตส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นร่วมกับครูพี่เลี้ยง ด้วย

2.3) การมอบหมายและการให้คำปรึกษาแก่นิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยยึด หลักการว่า นิติตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ต้องได้เรียนรู้จากการทำงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ ต้องไม่ผลักภาระงานทั้งหมดของครูพี่เลี้ยงให้แก่ นิติต และการให้ความช่วยเหลือนิติตเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนิติตอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน เพื่อให้นิติตได้พัฒนาความเป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคต

2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของนิติตยึดเกณฑ์การประเมินนิติตตามที่ สถาบันผลิตครูกำหนด

2.5) การติดต่อประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ ในเรื่องการปฏิบัติงานของนิติต ปัญหาต่างๆ และการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิติต ซึ่งเป็นการปรึกษาหารือร่วมกัน

อย่างไม่เป็นทางการในระหว่างที่อาจารย์นิเทศก์จากสถาบันผลิตครูไปให้การนิเทศนิสิตฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียน

3. การพัฒนาครูที่เลี้ยงของโรงเรียน

การพัฒนาครูที่เลี้ยงของโรงเรียนมีความแตกต่างกับการเตรียมความพร้อมและบริบท
เฉพาะของโรงเรียนแต่ละแห่ง แต่มีจุดมุ่งหมายในลักษณะเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาศักยภาพทาง
วิชาการให้กับครูที่เลี้ยง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียน และการให้ความช่วยเหลือนิสิตฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนให้เกิดการเรียนรู้
อย่างเต็มศักยภาพนิสิต

3. บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี
พันธกิจสำคัญคือ การจัด การส่งเสริม และการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้
มาตรฐานการศึกษาชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เป็นการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน และบุคลากร
ทางการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับ
โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในลักษณะดังกล่าวนี้จึงมี
กลยุทธ์ที่สำคัญคือ (1) สร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้มีคุณภาพโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม
(2) ปฏิรูปการเรียนรู้โดยยึดคุณธรรม นำความรู้ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมการ
เรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ให้เรียนเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
การดำเนินงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ใช้รูปแบบการดำเนินงานโดย
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหาร
สูงสุด ที่จะดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปอย่างสมบูรณ์ จึงได้มีการประสานกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ และ
สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เป็นต้น

จากบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว ได้เชื่อมโยงมาสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู
ในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในลักษณะของการให้การ
ส่งเสริม และการสนับสนุนในลักษณะต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในการเป็น โรงเรียน
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม อาจจะมียังไม่ชัดเจนอยู่บ้างในเรื่องบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากการที่ได้ติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถาบันผลิตครู ทำให้ได้แนวทางของบริบทเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งมองเห็นแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน ได้ชัดเจนขึ้นด้วย

โรงเรียนมีความแตกต่างในเชิงบริบทในประเด็นต่อไปนี้

1. บทบาทของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งครูพี่เลี้ยงบางคนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง โดยเฉพาะการมอบภาระงานทั้งหมดให้กับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และไม่ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์สอนกับอาจารย์นิเทศก์ นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์บางรายจากสถาบันผลิตครู ไม่ได้ไปเยี่ยมและนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตามกำหนด จึงขาดการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูพี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศก์ ในการให้คำปรึกษาแนะนำและการให้ความช่วยเหลือนิสิต

2. การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่สถาบันผลิตครูเป็นผู้ติดต่อกับทางโรงเรียน เพื่อแจ้งกำหนดการต่างๆ ระเบียบการปฏิบัติ การประเมินผลและอื่นๆ ไปทางโรงเรียน ซึ่งในบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับปฏิทินการดำเนินงานของโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องร่วมดำเนินงาน ตลอดจนข้อกำหนดที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องกลับมาสัมมนาร่วมกันเป็นระยะๆ ทำให้ไม่สะดวกในการที่โรงเรียนจะอนุญาตให้นิสิตมาสัมมนา เป็นต้น

3. การพัฒนาครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางโรงเรียนเน้นในเรื่องการใช้เทคโนโลยี การอบรมให้ความรู้เรื่อง Internet Website การจัดทำสื่อการเรียนรู้ ICT E-Book E-learning เป็นต้น เนื่องจากโรงเรียนมีความพร้อมทางด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านนี้

4. การจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน บางโรงเรียนมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ในขณะที่บางโรงเรียนยังไม่สามารถที่จะตั้งเป็นศูนย์ได้ จึงเพียงแต่กำหนดตัวบุคคล หรือคณะกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

จึงเห็นได้ว่า บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น มีบริบทในเชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในฐานะที่เป็นสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละหน่วยงานดังกล่าวจะมีบริบทในเชิงระบบการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะพันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อบูรณาการนำมาเข้าด้วยกันแล้ว จะเป็นภาพรวมของบริบทของเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถดำเนินงานร่วมกัน ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ให้กับนิสิต พร้อมๆ ไปด้วยกับการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการพัฒนากระบวนการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบ คำถามในการจัดการ สนทนากลุ่ม สำหรับการจัดการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนา นวัตกรรม เครือข่ายการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาครูระหว่างสถาบัน ผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1) คณะผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่ได้ ดำเนินการผ่านมา ลักษณะและการพัฒนา นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ ใช้ในการสนทนากลุ่ม

1.2) คณะผู้วิจัยสร้างแบบ คำถามที่ใช้ในการจัดการ สนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ซึ่งแบบ คำถาม ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สภาพปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ รวมทั้งแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน

1.3) คณะผู้วิจัยนำแบบคำถามที่ใช้ในการจัดการ สนทนากลุ่มไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของ ครูพี่เลี้ยงและ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ตลอดจนแนว ทางในการพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ ให้มีความยั่งยืน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่ได้ดำเนินการผ่านมา แนวคิด รูปแบบ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและหน่วยงานในเครือข่ายการเรียนรู้

2.2) กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วยปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของ ครูพี่เลี้ยงและ โรงเรียนในเครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ แนวคิด รูปแบบ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีความยั่งยืน

2.3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. กระดานสนทนา (webboard) ได้ออกแบบและพัฒนา ขึ้นบนเว็บไซต์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (<http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/>) เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นช่องทางหนึ่งในการติดต่อ สื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงาน และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกระดานสนทนานี้สามารถใช้ติดต่อสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่ ซึ่งประกอบด้วย

- สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสารสนเทศ ข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
- ห้องความรู้ที่รวบรวมสารพันความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน (จากบทความ เอกสารงานวิจัย ฯลฯ) และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
- ถาม-ตอบปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ พร้อมแนวทางแก้ไข

การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะที่ 2 มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ การพัฒนาวิชาชีพครู และการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการวิจัยในระยะที่ 1 เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการพัฒนาส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ (มกราคม 53)

2. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ฯ จัด ประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บัณฑิตได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางแก้ไขปัญหามองประการที่นิสิตพบในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มอภิปราย และทำหน้าที่ประเมินผลด้วย (สัปดาห์ที่ 2 มกราคม 53)

3. ศึกษาความต้องการและทบทวนกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงแนวทางในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการความรู้ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สัปดาห์ที่ 3 มกราคม 53)

4. จัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ และความต้องการของหน่วยงานเครือข่ายการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (สัปดาห์ที่ 1 - 2 กุมภาพันธ์ 53)

5. จัดประชุมชี้แจง กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดบทบาท รูปแบบการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา (กุมภาพันธ์ 53)

6. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ฯ จัด สัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์เพื่อให้บัณฑิตได้นำ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นจากการฝึกปฏิบัติงานสอน และการวิจัย ในชั้นเรียน มาวิเคราะห์ อภิปราย และประเมินผลรวมสรุป พร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ต่างๆ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพฯ รวมทั้งจัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนและนำเสนอ ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนิสิตครู อาจารย์นิเทศ กั และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อการพัฒนาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น (สัปดาห์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 53)

7. ประสานงานร่วมกับศูนย์ ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ โรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 53)

8. สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จัดประชุม และติดตามผลความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการ ดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ (มีนาคม 53)

9. วางแผนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 (เมษายน 53)

10. ประชุมเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ สำหรับภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 (พฤษภาคม 53)

11. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของเครือข่ายการเรียนรู้ (มิถุนายน 53)

12. จัดทำรายงานสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ (กรกฎาคม 53)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพของการวิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและ
จำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการสร้างข้อสรุปจาก
ข้อมูลที่รวบรวมมาเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขต 2 คณะผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตและผู้เรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

นวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 ผลการวิเคราะห์บริบทการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 1.2 การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 1.3 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในนวัตกรรมการเรียนรู้อาศัยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายการเรียนรู้

1.5 การจัดการความรู้และการติดตามประเมินเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

1.1 ผลการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์บริบท การพัฒนาวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา เป็น 3 หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการดำเนินการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากจะ เป็นมาตรฐานสำคัญในการผลิตครู ซึ่งสถาบันผลิตครูได้จัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูเป็น ระยะเวลา 1 ปี ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์แล้ว การจัดประสบการณ์วิชาชีพ ครูที่จะประสบความสำเร็จ นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นอย่างดีในการพัฒนาครูที่เลี้ยง ที่ทำหน้าที่ดูแลและให้คำแนะนำ แก่นิสิต การมอบหมายและจัดชั้นเรียนให้นิสิตฝึกสอน การจัดหาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ให้แก่นิสิต และการจัดผู้ประสานงานของโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้อง ตามแผนการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันผลิตครู ด้วยเหตุนี้ทาง โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเป็น โรงเรียนร่วมผลิต และพัฒนาครู การที่ครูที่เลี้ยง ได้รับความระงาน ในการ ให้คำปรึกษากับนิสิตครูร่วมกับอาจารย์นิเทศ ก้จากสถาบันผลิตครู นั้นถือว่าเป็น โอกาสที่ดีที่จะ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆที่ เป็นประโยชน์และมีคุณค่าแก่นิสิตครู รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สอน และในขณะเดียวกัน ประสบการณ์ที่ ครูที่เลี้ยง ได้รับทั้งที่เกิดจากการดูแลและให้คำปรึกษาแก่นิสิตและจากการที่ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์นิเทศก็จะส่งผลให้ครูที่เลี้ยงได้ พัฒนาการสอนของตนเองด้วย ดังนั้น กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรงมิใช่เป็น เพียงกระบวนการหนึ่งในการผลิตครูเท่านั้น นอกจากนี้ ภาระงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับทราบโดยหน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ที่จะให้การ สนับสนุนโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้ง กำหนดให้ภาระงาน ดังกล่าวเป็น ภาระงานที่สำคัญของทาง โรงเรียน การดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพแก่นิสิตครู ดังกล่าวจึงเป็นความร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขต พื้นที่การศึกษา โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามบทบาทของแต่ละฝ่ายจะช่วยให้เกิด ความเข้าใจที่จะทำให้การดำเนินงานนี้ประสบความสำเร็จ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ การพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชา ชีพต่อไป คณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี และ โรงเรียนฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จึงได้ร่วมกัน จัดดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้การฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นี้ขึ้น โดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษา
 ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล
 ข่าวสารระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสพการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในการ
 ดำเนินงานเครือข่ายระยะที่ 2 เน้นการพัฒนานิสิตครูให้สามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไข
 ปัญหาคุณภาพผู้เรียน และมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง และเชื่อมโยงกันระหว่าง
 เครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการฝึกประสพการณ์วิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 อย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้ข้างต้น ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนา
 นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสพการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสม ได้ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของการจัดฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพว่าเป็นบทบาทร่วมกันกันทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสพการณ์วิชาชีพ
 และเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดทำแผนการฝึกประสพการณ์วิชาชีพที่ชัดเจนทั้งเป้าหมาย กระบวนการและผลผลิต
 มีการติดตาม ทบทวนและปรับปรุงพัฒนากระบวนการฝึกประสพการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตาม
 แนวคิดหลักของการจัดฝึกประสพการณ์วิชาชีพและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การใช้กระบวนการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นทางการและไม่เป็น
 ทางการในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสพการณ์วิชาชีพกับ
 โรงเรียนเครือข่าย และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความตระหนักและการ
 ประสานงานในการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการสื่อสารทั้งในระดับสมาชิกและระดับ
 หน่วยงานทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน
4. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ Internet Webboard E-mail ในการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้และสร้างการเรียนรู้เพื่อการสนทนาหารือและพัฒนานิสิตครูนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

5. การใช้เทคนิคการพัฒนาตนเอง การให้ feedback การสนทนากลุ่ม และอื่นๆ ทั้งในส่วนของครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนิสิตครู โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้น นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ในที่นี้หมายถึง แนวคิด เทคนิค หรือวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมืออย่างยั่งยืน ในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับ นิสิต ครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการ ของการจัดการความรู้ เทคนิค กลยาณมิตรนิเทศ การสื่อสาร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1.2 การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร การ สัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร /ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า

1.2.1) สถาบันผลิตครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) มีความต้องการที่จะได้ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ใช้สำหรับฝึก ประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมในการ จัดการฝึกประสบการณ์ งานครูที่หลากหลายให้กับนิสิตครูทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่ฝึกประสบการณ์อันประกอบด้วยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานการสอนในชั้นเรียน การวัดผล และ การ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปฏิบัติงานครู การสร้างเสริมบุคลิกภาพ ในการเป็นครู และการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยผ่านการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศ ก้จากสถาบันผลิตครู และอาจารย์ที่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นอกจากด้านความเหมาะสมของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งซึ่งก็คือ ความพร้อมของโรงเรียนที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยโรงเรียนที่จะรับนิสิตครูไปนั้นต้อง ไม่ขาดแคลนครูหรือไม่ได้มุ่งหวังว่าจะให้นิสิตครูไปทำหน้าที่แทนครูคนหนึ่งในโรงเรียน เนื่องจากมีครูไม่เพียงพอ

เพราะถ้าเป็นเช่นนี้แล้วนิสิตที่ไปฝึกสอนก็จะไม่ได้รับหรือเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์งานครุตามที่ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้กำหนดไว้

1.2.2) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความต้องการ ที่จะได้นิสิตจากสถาบันผลิตครูเข้ามาฝึกประสบการณ์ งานครู เพราะจัดว่า เป็นการให้ความร่วมมือ ทางวิชาการ กับสถาบันผลิตครูในการผลิตครูและการจัดประสบการณ์ให้แก่ นิสิต นอกจากนี้ครูที่ทำหน้าที่เป็นครู พี่เลี้ยงยังได้พัฒนาวิชาชีพและได้รับ ประโยชน์ โดยตรงจากการที่มีนิสิตมาฝึกปฏิบัติงานครู เนื่องจาก ได้รับ และแลกเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน กับนิสิต มีนิสิตมาช่วยการปฏิบัติงานครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จากสถาบันผลิตครู รวมถึงได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูจากการสัมมนาครูพี่เลี้ยงที่ทางศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ได้จัดขึ้นเป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ

1.2.3) เขตพื้นที่การศึกษา เห็นความจำเป็นที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาร่วมเป็นแหล่งผลิตและแหล่งเรียนรู้ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และถือว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะได้พัฒนาครูประจำการให้มี ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ มี ความสามารถในการนิเทศการสอนร่วมกับ อาจารย์นิเทศก์จาก สถาบันผลิตครู และมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่ เสมอ และเห็นความจำเป็นว่า หากสถาบันผลิตครูได้ติดต่อกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการเลือกโรงเรียนให้กับนิสิตของสถาบันผลิตครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถที่จะแนะนำโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและมีความพร้อมที่จะใช้ เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้เหมาะสมมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถให้ข้อเสนอแนะในการเลือก ครูพี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม เนื่องจาก สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มีข้อมูลจากศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับ การนิเทศการสอนของครู ใน โรงเรียน อยู่แล้วซึ่งสามารถให้คำแนะนำ แก่สถาบันผลิตครูได้เหมาะสมมากขึ้น

จากการวิเคราะห์บริบท ศึกษาความต้องการ และความตระหนักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเครือข่ายการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ สามารถ นำมากำหนดเป็น วัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระยะที่ 2 ได้ดังนี้

(1) เพื่อ พัฒนานวัตกรรม เครือข่ายการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่าง สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา

เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการประสานงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทั้งภายในหน่วยหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนของการผลิตและการพัฒนาครูด้วยกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1.3 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในเครือข่ายการเรียนรู้

จากการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหาร /ผู้รับผิดชอบงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการพัฒนาครูในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู ที่ได้มีการดำเนินการ อยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่หนึ่ง คือ เครือข่าย การเรียนรู้ ภายใน หน่วยงาน และลักษณะที่สอง คือ เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.3.1 เครือข่าย การเรียนรู้ ภายใน หน่วยงาน เป็นการดำเนินงานประสานงานเกี่ยวกับการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภายในหน่วยงานของเครือข่ายเองคือภายในสถาบันผลิตครู ภายในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.1.1 สถาบันผลิตครู มีหน่วยงานภายในคือศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหน่วยงานประสานงานกับสาขาวิชาที่มีนิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยตรง โดยการวางแผนและกำกับการดำเนินงานของคณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ประกอบด้วยผู้แทนอาจารย์นิเทศจากสาขาวิชาต่างๆเป็นกรรมการมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานคณะกรรมการและประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นกรรมการและเลขานุการ การประสานงานการดำเนินงานประกอบด้วยการประชุมของคณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การถ่ายทอดผลการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของเอกสาร บันทึกข้อความ จัดทำประกาศ คู่มือ แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน ข่าวประกาศ การจัดประชุมสัมมนา การจัดทำ web board และ

web site เพื่อการรับฟังความคิดเห็นในการติดตามและพัฒนาระบบงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

1.3.1.2 โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีเครือข่ายการประสานงานภายในโรงเรียนตามระบบโครงสร้างการทำงานในแต่ละโรงเรียน ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภาระงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนว่าเป็นบทบาทหลักของโรงเรียนหรือไม่ สำหรับโรงเรียนสិทธมหาวชิราวุธวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เนื่องจากเป็นบทบาทหลักของโรงเรียนในการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ จึงจัดให้มีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนซึ่งมีประธานในการดำเนินงาน และคณะกรรมการดำเนินงานในการวางแผนการจัดระบบในการดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองและสอดคล้องกับสถาบันผลิตครู และแผนงานต่างๆของโรงเรียน นอกจากศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนสาธิต จะดำเนินงานในการจัดการฝึกประสบการณ์ให้กับนักศึกษาครูแล้วยังทำการวิจัยเพื่อศึกษา และพัฒนาระบบงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและจัดโครงการการพัฒนาครูพี่เลี้ยงเป็นระยะ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการให้คำปรึกษานิสิตครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ไม่ได้ทำหน้าที่เช่น โรงเรียนสิทธมหาวชิราวุธวิทยาลัยผลิตครูในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากหลายสถาบันและหลากหลายสาขาวิชา การประสานงานในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีผู้ประสานงานและผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโดยเฉพาะ ซึ่งผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยตรงจากผู้อำนวยการโรงเรียน ในการประสานงานภายในโรงเรียนกับหัวหน้าสาระการเรียนรู้ซึ่งมีนิสิตครูมาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีนิสิตครูเฉพาะสาขาวิชามาฝึกประสบการณ์หรือมีจำนวนนิสิตมาฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่มากนัก การประสานงานของโรงเรียนดังกล่าวเป็นการประสานงานระหว่างหัวหน้าสาระการเรียนรู้และอาจารย์พี่เลี้ยงที่รับผิดชอบโดยตรง

1.3.1.3 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบถึงโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่ได้มาทำบทบาทเป็นสถาบันร่วมผลิตครูกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แต่งตั้งผู้ประสานงานของเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่โรงเรียนสังกัดเป็นผู้ประสานงานการดำเนินงานในเขตพื้นที่ แต่การมีบทบาทในการดำเนินงานยังเป็นเพียงการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังไม่มียุทธศาสตร์โดยตรง ในการร่วมกระบวนการในฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3.2 เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การดำเนินการผลิตและพัฒนาครู ด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในรูปแบบเครือข่าย การเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานสามารถ จำแนกได้ เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง คือ เครือข่าย การเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียน และเขตพื้นที่ การศึกษา และประเภทที่สอง คือ เครือข่าย การเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับสถาบันผลิตครู และ เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันผลิตครูและเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.3.2.1) เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา เป็น เครือข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือและช่วยเหลือกันระหว่างโรงเรียน ซึ่งเป็นนโยบายของ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อช่วยเหลือกันทางวิชาการและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เครือข่าย โรงเรียนคู่สหกิจ เพื่อจัดทำหลักสูตร ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นและ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร่วมกันและแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่าง โรงเรียน รวมทั้งเพื่อให้มีการให้บริการทางวิชาการระหว่าง กัน ตลอดจนการจัดตั้งสมาคมครูในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในเชิงวิชาการ

1.3.2.2) เครือข่าย การเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับสถาบันผลิตครู เป็น เครือข่าย การเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อร่วมมือ และช่วยเหลือ กันในการ จัดประสบการณ์วิชาชีพและการ พัฒนาครูตามความถนัดและความ เชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษา เช่น การจัดเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถทาง วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และการวิจัยในชั้นเรียน

1.3.2.3) เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันผลิตครูและเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นการประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูเพื่อแจ้งให้เขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบถึง การให้ความร่วมมือการเป็นโรงเรียนประสบการณ์วิชาชีพของ โรงเรียนในเขตพื้นที่ และรายชื่อ อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อให้เขตพื้นที่ได้รับทราบและให้การสนับสนุนการมี บทบาทดังกล่าวทั้งในระดับโรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้และอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง ทั้งนี้เขตพื้นที่ได้แต่งตั้งศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานของเขตพื้นที่กับสถาบันผลิตครู ในการร่วมกิจกรรมของเครือข่ายและรายงานต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่โดยตรง

นอกจากนั้น ผู้เข้าร่วมสัมมนายังได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน ของ เครือข่าย การเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ และข้อเสนอแนะที่ทำให้กระบวนการดำเนินงานของ

เครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีข้อสรุปสอดคล้องกับการดำเนินงานเครือข่าย
ในระยะที่ 1 มีดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน ของเครือข่าย การเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ
ประกอบด้วย

(1) ความพร้อม ความเต็มใจให้ความร่วมมือ และการช่วยเหลือกันของบุคคลหรือ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้

(2) การให้ความสำคัญแก่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมองว่าการทำหน้าที่
เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นภาระงานหลักภาระงานหนึ่งของโรงเรียนที่เขตพื้นที่
การศึกษาควรให้ความสำคัญ และในขณะเดียวกันการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงก็ถือว่าเป็นภาระงาน
ครูที่สำคัญงานหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุน

(3) การยอมรับซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในโรงเรียนระดับเดียวกัน โดยเชื่อว่าทุก
โรงเรียนมีความเก่งและมีศักยภาพ และ

(4) ความใจกว้าง ไม่คิดถึงกำไร ขาดทุนในการแบ่งปัน และใช้ทรัพยากรบุคคล
และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะที่ทำให้กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้มี
ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(1) ความร่วมมือในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ควรจัดอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ค่อยๆปรับปรุงระบบการทำงานร่วมกันและต้องมีข้อมูลที่
ถูกต้องชัดเจน เป็นธรรม สามารถช่วยเหลือสนับสนุน แนะนำ มีทางออกของปัญหาให้นิสิตได้จริง
เพราะปัจจุบันนิสิตต้องเรียนและฝึกสอนเป็นระยะเวลาถึง 1 ปีและยังมีการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย
ซึ่งเพิ่มภาระให้กับนิสิตมากกว่าหลักสูตร 4 ปี ดังนั้นเครือข่ายการเรียนรู้น่าจะมีวิธีการให้ความ
ช่วยเหลือและแนะนำแก่นิสิตให้มาก เพราะนิสิต ยังใหม่กับการทำงานจึงควรให้ความมั่นใจและให้
ความช่วยเหลือนิสิต เมื่อนิสิตต้องการ

(2) เครือข่ายการเรียนรู้ต้องมีความสัมพันธ์กัน มีการประชุมถึงหลักการปฏิบัติ
และแนวคิดหลักๆร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

(3) ควรจัดรูปแบบหรือสร้างโอกาสให้ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และสถาบันผลิตครูได้มีการทำงานร่วมกันหรือมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี เช่น จัดประชุมพูดคุยระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนิสิตครู อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้งถ้าเป็นไปได้ เพื่อให้ทราบความเป็นอยู่ของนิสิตและได้แนวทางในการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่นิสิตครู ในกรณีที่นิสิตมีปัญหาการสอน การปฏิบัติตน การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการทำวิจัยในชั้นเรียน

(4) การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถาบันผลิตครู และครูที่เลี้ยงหากสามารถติดต่อกันได้โดยตรงและระบุชื่อครูที่เลี้ยงดีกว่าการติดต่อผ่านหมวดวิชาหรือฝ่ายงานต่างๆ ของทางโรงเรียน โดยไม่ได้ระบุชื่อให้ชัดเจน เพราะข้อมูลหรือเอกสารอาจสูญหายหรือได้รับล่าช้า

1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายการเรียนรู้

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นกิจกรรมหลักระหว่างสมาชิกในเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้ดำเนินงานที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีดังนี้

1.4.1) การจัดประชุม/สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคณะผู้วิจัย

เนื่องจากการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในระยะที่ 2 นี้ได้คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นไปที่กระบวนการส่งเสริมให้ “ครู” สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สอนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้จัดให้มี การสัมมนาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เรื่อง แนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกิจกรรมนี้ทำให้สมาชิกของเครือข่ายการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหาร/ ครูที่เลี้ยงของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และตัวแทนจากเขตพื้นที่การศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับแนวคิด เทคนิค วิธีการในการทำวิจัยในชั้นเรียน

เรียน และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อ
การพัฒนาครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน

ผลที่ได้รับจากกิจกรรมนี้ทำให้ สมาชิกในเครือข่ายการเรียนรู้ได้เรียนรู้ร่วมกันซึ่ง
สรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้ทำได้ง่ายนัก แต่ก็ไม่ได้เป็นเรื่องที่ยากจนเกินไป เนื่องจากครู
มีภาระงานมาก และนิสิต ครูยัง ไม่มีประสบการณ์ในการสอน เท่าที่ควร และ ต้องทำงานวิจัยในชั้น
เรียน แต่เนื่องจาก การทำงานวิจัยในชั้นเรียนนั้น ให้ผลที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพเพราะ ผลที่ได้จะ
เกิดขึ้นกับนักเรียน โดยตรง ดังนั้นจึง ต้องการความร่วมมือ จากทุกฝ่าย ไม่เพียงแต่ ครูที่เลี้ยงใน
โรงเรียน เท่านั้น อาจรวมถึงบุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษานิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ ที่จะได้
ร่วมกันให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นเรื่องที่ย่างและมีประสิทธิภาพ และในการ
ติดต่อสื่อสารกันระหว่างครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์นั้น นอกจากจะใช้การพบปะพูดคุยกัน
โดยตรงแล้วอาจ ติดต่อสื่อสาร กันผ่าน ทางกระดานสนทนา (webboard) ซึ่งได้ออกแบบและ
พัฒนาขึ้นบนเว็บไซต์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(<http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/>) เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นช่องทางหนึ่งในการ
ติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ ปัญหาและแนวทางการ
แก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่ง ไม่เพียงแต่ในเรื่องของ
ประเด็นปัญหาการวิจัย การตอบคำถามวิจัย กระบวนการวิจัย และรายงานการวิจัยเท่านั้น ยังครอบคลุม
ในในเรื่องของกิจกรรม การเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จ
มากขึ้นอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ทำให้ครูที่เลี้ยงหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพได้นำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนาไปปรับใช้ในการให้คำปรึกษาแก่นิสิต
ฝึกสอน และการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนทั้งของนิสิตและของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน
ต่อไป

1.4.2) การจัดประชุม/สัมมนาของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (อย่างน้อย 2 ครั้ง)

ในแต่ละปีการศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้จัดการประชุม/
สัมมนาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดย เชิญผู้บริหาร และครูที่เลี้ยงจาก โรงเรียนฝึกประสบการณ์
วิชาชีพเข้าร่วมประชุม สัมมนาในโครงการต่างๆ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อสร้างความเข้าใจ
ร่วมกันในแนวทางการให้คำปรึกษานิสิต และการพัฒนาศักยภาพครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เช่น

- การประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์การฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสพการณ์ ในการให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกประสพการณ์
 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในการดำเนินงานการฝึกประสพการณ์วิชาชีพ การหาแนวทางร่วมกัน
 ในการปรับปรุงการฝึกประสพการณ์วิชาชีพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและร่วมมือกัน เป็นการ
 นำเสนอผลการประเมินรายวิชาโดยศูนย์ ฯ และการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์
 นิเทศ

- การประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน
 เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำปรึกษานิสิตในการทำ
 วิจัยในชั้นเรียนให้เป็นที่ไปในแนวทางเดียวกัน กิจกรรมในการประชุมเป็นการฟังวิทยากรบรรยาย
 และการประชุมกลุ่มย่อยตามสาขาวิชาเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการให้คำปรึกษานิสิต

- การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูพี่เลี้ยง เรื่อง การพัฒนาจิตตปัญญาเป็น
 โครงการที่ช่วยพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จักฟังอย่างใคร่ครวญ มี
 สติ และมีเหตุผล

การจัดประชุมสัมมนาเป็นประจำและสม่ำเสมอตามแผนการดำเนินการของศูนย์
 ปฏิบัติการฝึกประสพการณ์วิชาชีพ นี้ช่วยสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างศูนย์ฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์กับ โรงเรียนเครือข่ายในการพัฒนานิสิตฝึกประสพการณ์วิชาชีพ
 เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

1.4.3) กระดานสนทนา (Webboard) บนเว็บไซต์ของคณะศึกษาศาสตร์

กระดานสนทนา (webboard) ได้ออกแบบและพัฒนา ขึ้น บนเว็บไซต์ฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 (<http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/>) เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นช่องทางหนึ่งในการ
 ติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสพการณ์เกี่ยวกับความรู้ ประสพการณ์ ปัญหาและแนวทางการ
 แก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสพการณ์วิชาชีพระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงาน และบุคลากร
 ทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกระดานสนทนานี้สามารถใช้ติดต่อสื่อสาร
 และสร้างการเรียนรู้ได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่ ซึ่งประกอบด้วย

- สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
สารสนเทศ ข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (490
ครั้ง)
- ห้องความรู้ที่รวบรวมสารพันความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน (จากบทความ
เอกสารงานวิจัย ฯลฯ) และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (327 ครั้ง)
- ถาม-ตอบปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ พร้อมแนวทางแก้ไข (218
ครั้ง)

จากการสังเกตการใช้ กระดานสนทนาของสมาชิกในเครือข่ายการเรียนรู้ ณ วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 490, 327 และ 218 ครั้ง ตามลำดับ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสนใจเข้าไปอ่านและศึกษาเกี่ยวกับสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสารสนเทศ ข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์และห้องความรู้ที่รวบรวมสารพันความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน (จากบทความ เอกสารงานวิจัย ฯลฯ) ค่อนข้างมาก และในขณะเดียวกันก็มีสมาชิกส่วนหนึ่งได้เข้ามาใช้ห้องถาม-ตอบปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์โดยส่วนใหญ่ได้ถามตอบเกี่ยวกับการทำงานวิจัยในชั้นเรียน การคุมชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ดังตัวอย่างการถาม-ตอบของสมาชิกต่อไปนี้

ผู้ถาม: การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 5 บท เขียนเหมือนกับเขียนวิทยานิพนธ์หรือไม่ แต่ละบทมีหัวข้ออะไรบ้าง อย่างไร

ผู้ตอบ: รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนมีหลายลักษณะนะคะ นิสิตสามารถเขียนเป็นรายงานการวิจัยในลักษณะบทความวิจัยในชั้นเรียนที่ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ดังนี้ ที่มีความสำคัญปัญหาหรือคำถามวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อค้นพบการวิจัย หรือข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในอนาคต หรือนิสิตบางคนอาจเขียนรายงานการวิจัยในลักษณะ 5 บท ก็ได้ นะคะ คิดว่าคงจะช่วยให้ นิสิตเข้าใจมากขึ้นนะคะ

ผู้ถาม: จะทำอย่างไรกับนักเรียนที่ชอบลองผิดกับครู โดยเฉพาะครูฝึกสอน (หญิง) ที่มาสอนวันแรก

ผู้ตอบคนที่ 1: เมื่อหนูสอนและมีนิสัยมาลงดี หนูต้องแม่นในวิชาการ เพราะนักเรียนต้องการทดสอบเรา โดยไม่แสดงอาการโกรธ ยิ้มไว้ตลอดเวลา และเอาความดีเข้าแลกคะ

ผู้ตอบคนที่ 2: คำแนะนำข้างต้นดีมากเลยคะ ต้องตั้งใจสอนเหมือนเดิม ใจเย็น และสอนเนื้อหาให้ถูกต้องเป็นสำคัญ เพราะนักเรียนที่ตั้งใจเรียนก็ยังคงมีอยู่แน่นอน อย่าให้เค้าเสียโอกาสนะคะ สำหรับการจัดการในชั้นเรียนมีหลายวิธีอาจใช้การว่ากล่าวตักเตือนหรือไม่ก็ละความสนใจจากเด็กที่ก่อวุ่นชั่วคราว จากนั้นก็ค่อยใช้กลยุทธ์ดึงความสนใจอีกครั้งหนึ่งคะ

ผู้ถาม: สัปดาห์หน้าเป็นช่วงเปิดเทอมแรกที่นิสัยจะต้องเข้าไปเป็นอาจารย์ฝึกสอนในโรงเรียน ขณะนี้นิสิตรู้สึกตื่นเต้นกับการเตรียมพร้อมในเรื่องการเรียนการสอน และการปรับตัว อยากได้ข้อแนะนำว่า นิสิตควรเริ่มต้นเตรียมพร้อมตัวเองอย่างไรดีคะ คิดว่าจะได้รับการแนะนำจากอาจารย์นะคะ ขอบคุณมากคะ

ผู้ตอบคนที่ 1: ให้นิสิตลองสอนหน้ากระจกก่อน หรือสอนให้ครูพี่เลี้ยงดูก่อนจนเกิดความมั่นใจ

ผู้ตอบคนที่ 2: นิสิตควรเตรียมตัวให้พร้อมที่สุดโดยเฉพาะข้อมูล จากนั้นต้องซ้อมให้มากๆ ในวันจริง ควรหายใจยาวๆ หลายครั้ง เพื่อลดความตื่นเต้น จากนั้นทักทายผู้เรียนอย่างกันเอง การได้เห็นสีหน้าและรอยยิ้มของผู้เรียนจะช่วยให้เราได้มาก ลองติดตามค้นหาข้อมูลเรื่องนี้ได้จากหนังสือและเว็บไซต์ต่างๆ ด้วยนะคะ ขอให้โชคดีนะคะ

แต่ก็ยังพบว่า มีครูพี่เลี้ยงบางส่วนไม่ถนัดในการใช้การสื่อสารโดยผ่านกระดานข่าว ซึ่งยังคงต้องการการสื่อสารทางตรงผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นระยะๆ กับอาจารย์นิเทศก์ และศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์

1.5 การจัดการความรู้และการประเมินการดำเนินงานเครือข่ายเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนในเครือข่าย การเรียนรู้ จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่

- 1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี 2) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 3) โรงเรียนนวมินทราชินู

ทิศ หอวัง นนทบุรี 4) โรงเรียนปากเกร็ด 5) โรงเรียนสตรีนนทบุรี 6) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ 7) โรงเรียนสตรีวิทยา 8) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 9) โรงเรียนราชวินิตบางเขน 10) โรงเรียนเทพศิลา 11) โรงเรียนสารวิทยา และ 12) โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ได้ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต การจัดการเรียนรู้ และแนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีสาระสำคัญดังนี้

1.5.1 การดำเนินงานที่ส่งผลให้นิสิตประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตประกอบด้วยการดำเนินงานที่สำคัญหลายประการซึ่ง สอดคล้องกับการดำเนินงานเครือข่ายในระยะที่ 1 สามารถจำแนกตามช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้ดังนี้

1.5.1.1) ก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศและการดำเนินการ เพื่อให้นิสิตได้รับทราบข้อมูลหรือมีการเรียนรู้ที่สำคัญ นโยบายและกฎระเบียบโรงเรียน การลงชื่อมาปฏิบัติงาน การแต่งกาย เพื่อให้นิสิตปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมขณะฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน เพื่อให้นิสิตสามารถจัดประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล ให้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ งานครู ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประพาดคิด เป็นแบบอย่างที่ดี หน้าที่ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัด ผล และการประเมินผลการเรียนรู้ และ การเลือกรายวิชาฝึกประสบการณ์ที่ตรงกับความถนัดของนิสิต ฝึกสอน และการจัดครูพี่เลี้ยงให้แก่นิสิต

1.5.1.2) ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการดำเนินการประกอบด้วย

(1) การสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การสอน โดยให้ครูพี่เลี้ยงดำเนินการสอนตามขั้นตอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นิสิตฝึกประสบการณ์ เพื่อให้ได้ตัวอย่างของการสอนที่เป็นไปตามขั้นตอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้

(2) การฝึกปฏิบัติงานครู โดยการให้นิสิตทำหน้าที่สอน เข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน ประชุม และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยฝึกปฏิบัติงานครูเช่นเดียวกับครูประจำการ เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับงานครูจากการปฏิบัติจริง

(3) การนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ได้สังเกตการสอนให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการสอน บทบาท การวางแผน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นิสิต โดยในระยะแรกของการฝึกสอน จะใช้การนิเทศทุกครั้ง และลดความถี่ของการนิเทศลง เมื่อนิสิตมีประสบการณ์การสอนมากขึ้น โดยครูพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำเชิงเทคนิคตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้นิสิตนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน

(4) การให้คำปรึกษาแนะนำโดยรุ่นพี่ที่เคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาก่อน เพื่อให้นิสิตได้ปรึกษาปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา และศึกษาดูตัวอย่างจากรุ่นพี่ ซึ่งอยู่ในวัยที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และมีความรู้ประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกันกับนิสิต

1.5.2 การให้คำปรึกษาแก่นิสิตเกี่ยวกับงานครูในช่วงที่นิสิตไปฝึกสอน

การให้คำปรึกษาแก่นิสิตในช่วงที่นิสิตไปฝึกสอน ทั้งด้านการวางแผนการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวัดผลและการประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ทำให้ได้รับแนวคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติสามารถสรุปได้ดังนี้

1.5.2.1) แนวคิดที่นำไปใช้ในการให้คำแนะนำนิสิตครู และสามารถทำให้นิสิตจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล มีดังนี้

(1) ก่อนสอนผู้เรียนนิสิตควรศึกษาผู้เรียนก่อน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยเพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ดังคำกล่าวของ ครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“เวลาสอนเราต้องศึกษานักเรียนที่สอนก่อน เพื่อจะได้มีข้อมูลมากพอที่จะนำไปวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพราะนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ถ้า

เรารู้จักนิสัยของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก็จะทำได้สะดวกและเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ให้นักเรียนสนใจเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นนั่นเอง”

“การสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย เพราะนักเรียนบางแผนการเรียนที่นิสิตต้องสอนมักไม่สนใจเรียนวิชาคณิตศาสตร์อยู่แล้ว ดังนั้นต้องพยายามสอน โดยกระตุ้นความสนใจของพวกเขา และสอนอย่างมีกัลยาณมิตร ไม่กดดันผู้เรียนจนเกินไป ถ้าเราเข้าใจเขา เราจะสอนง่ายขึ้น”

(2) การทำงานในวิชาชีพครูต้องทำด้วยใจ และทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ตามบทบาทและหน้าที่ของการเป็นครู หมั่นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนอย่างเท่าทันและมีความหลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ

(3) เอาใจใส่และติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้พัฒนาผู้เรียนและให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“เราต้องเอาใจใส่และติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเป็นผลสะท้อนถึงการถ่ายทอดความรู้ของนิสิต และสะท้อนผลการเรียนของนักเรียนแล้วหาแนวทางปรับหรือแก้ไขต่อไป”

(4) การสอนที่ดีไม่ได้หมายถึงการสอนจบตามแผนการสอนที่วางไว้เสมอไป แต่ควรคำนึงถึงเทคนิควิธีการถ่ายทอด ความเข้าใจที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน การเสริมแรงด้วย ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“เวลาสอนไม่จำเป็นที่จะต้องสอนเร็วเพื่อให้จบตามแผนการสอน แต่ควรสอนให้นักเรียนเข้าใจ มีการโต้ตอบระหว่างการสอน ตลอดจนการให้แรงเสริมกับนักเรียนที่มีความตั้งใจและทำงานส่งสม่ำเสมอ และช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อจะได้มีผลการเรียนที่ดีขึ้น”

(5) พยายามทำความเข้าใจความคุ้นเคย พูดคุย ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของ นิสิตให้นิสิตมีความมั่นใจในตนเอง มุ่งมั่นในหน้าที่ครู พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

1.5.2.2) แนวคิดที่ได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล มีดังนี้

(1) การสอนที่ดีนั้นครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนด้วย และไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุด แต่ขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่สอนและลักษณะของผู้เรียน ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“ในการสอนนักเรียนนั้นครูจะเป็นผู้มอบหมายแต่เพียงผู้เดียวมิได้ ควรส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนด้วย เช่น ให้นักเรียนที่มีผลการเรียนดีมาเป็นผู้ช่วยครูในการสอนและการทบทวนบทเรียนให้กับเพื่อน เพราะการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนด้วยกันจะมีความคุ้นเคย สนิทสนม และเข้าใจกันมากกว่า”

(2) ในการสอนผู้เรียนที่ไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และไม่เห็นความสำคัญของวิชาคณิตศาสตร์ ครูผู้สอนควรหาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและอยากเรียนรู้ ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“ในการสอนนักเรียนที่ไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และไม่เห็นความสำคัญของวิชาคณิตศาสตร์ ในฐานะที่เราเป็นครูควรหาเทคนิคต่างๆ มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ใช่ให้แต่วิชาการ อาจใช้เกมมาประกอบการสอนด้วยก็ได้ นักเรียนจะสนุกและไม่เบื่อ หาวิธีการที่เรียกความสนใจเด็กหลายๆ วิธี เพื่อจะได้ให้เขาตั้งใจและสนใจเรียนมากขึ้น และต้องไม่เคร่งครัดจนเกินไป ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงานและการสอนของเราด้วย”

(3) ครูผู้สอนต้องเตรียมตัวให้พร้อมก่อนที่จะสอนทุกครั้ง วางแผนการสอนให้ดีควบคู่กับการจัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอที่เป็นกระบวนการ ตลอดจนวางกฎเกณฑ์และระเบียบให้ชัดเจนในการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

(4) ครูต้องตรวจงาน/การบ้านของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และควรสะท้อนผลการทำงานให้ผู้เรียนได้ทราบด้วย เพื่อผู้เรียนจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นต่อไป ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“ครูต้องหมั่นตรวจงาน/การบ้านของนักเรียนทันทีเพื่อสะท้อนผลการทำงานให้แก่ผู้เรียนได้ทราบ”

(5) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียน สร้างข้อตกลงร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และให้โอกาสผู้เรียนในการปรับปรุงตนเองเมื่อทำผิด

1.5.2.3) มีข้อเสนอแนะที่จะช่วยให้กระบวนการให้คำปรึกษานิสิตมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานร่วมกับอาจารย์นิเทศ มีดังนี้

(1) การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับแนวทางการให้คำปรึกษาระหว่างนิสิต ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศฯ ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“ควรจัดทำเป็นเอกสารแนะแนวทางที่มีประเด็นในการปรึกษาของนิสิตและคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเพื่อเป็นข้อมูลอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่นิสิต ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศต่อไป”

(2) การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างนิสิต ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศฯอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการทำงานที่เป็นเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างนิสิต ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละครั้งหรือตามความเหมาะสม น่าจะดีกว่าการที่จะให้นิสิตพบอาจารย์นิเทศฯและครูพี่เลี้ยงแยกกัน บางครั้งการทำงานกันคนละที งานจะช้า ถ้าพบและพูดคุยกันพร้อมกันทีเดียวก็จะได้”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำแนะนำการทำงานแก่นิสิตให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน น่าจะดีกว่า”

(3) นิสิตควรแจ้งข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญจากอาจารย์นิเทศให้แก่ครูพี่เลี้ยงได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ได้กล่าวว่า

“นิสิตควรนำข้อมูลที่รับจากอาจารย์นิเทศมาเล่าให้ครูพี่เลี้ยงได้ทราบด้วย ไม่ใช่ให้ครูพี่เลี้ยงคอยถาม เพราะบางครั้งเป็นเรื่องที่สำคัญกว่าจะรู้ก็สายเกินไป”

(4) การ จัดให้มีช่องทางในการติดต่อ สื่อสาร ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น blog, Website เพื่อติดต่อสื่อสาร

(5) นิสิตครูควรมีการเขียนบันทึกการสอนประจำวันหรือ การ ทำงานประจำวันแล้วรวบรวมส่งให้กับอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเป็นรายสัปดาห์ เพื่อให้อาจารย์นิเทศ ก้ได้รับรู้ รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานต่างๆ สิ่งที่นิสิตครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

(6) การที่อาจารย์นิเทศ ก้เข้าไปสังเกตการสอนของนิสิตครู หากสามารถแจ้งครู พี่เลี้ยง ได้ด้วยจะดีมาก เพราะหาก ครูพี่เลี้ยงต้องการพูดคุย ปรึกษากับอาจารย์นิเทศ ก้ ก็จะสะดวกมากขึ้น

1.5.2.4) เรื่องที่นิสิตในความดูแลประสบความสำเร็จและเรื่องที่ยังต้องพัฒนาต่อไป มีดังนี้

(1) นิสิตประสบความสำเร็จในการเป็นครูที่ดี มีการพัฒนาการสอนเป็นลำดับ แต่ความมั่นใจในตนเองและการพูดเร็วเกินไปของนิสิตอาจต้องปรับปรุง

(2) นิสิตมีความเหมาะสมในการเป็นครู มีความอดทน เข้มแข็ง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างรอบคอบ และมีสติยามประสบปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

(3) นิสิตมีความรับผิดชอบต่อการสอน และงานประจำชั้นดี มีบุคลิกภาพและความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น

(4) นิสิตมีการเตรียมตัวก่อนการสอน ปฏิบัติการสอน และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับผู้เรียน ควบคุมชั้นเรียน ได้ดี มีความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ไม่ทอดทิ้งผู้เรียนที่เรียนไม่ทัน รับผิดชอบ และติดตามงานตลอดเวลา

(5) นิสิตมีความพร้อมในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อการเรียนรู้ เทคนิคการสอน วิธีสอน ความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน แต่ก็ยังมีบางเรื่องที่ควรพัฒนาอีก เช่น การรับรู้ รับทราบติดตามข่าวสารปัจจุบัน ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง การจัดการชั้นเรียนสำหรับเด็กพิเศษหรือเด็ก case ต่างๆ มีในชั้นเรียน หรือในเรื่องความมั่นใจในตนเองเวลาสอน บางเรื่องก็ต้องให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ เมื่อเขามีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมเด็กที่ไม่คาดคิดมาก่อน

1.5.2.5) ความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนรู้และการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และสถาบันผลิตครูในการพัฒนานิสิตครู มีดังนี้

(1) เห็นด้วยกับการเรียนรู้และการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และสถาบันผลิตครูในการพัฒนานิสิตครู เพราะถ้าเราร่วมมือกันหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนิสิตก็จะยิ่งได้นิสิตที่ดี มีคุณภาพ ผลิตครูสู่สังคม และครูเหล่านั้นจะเป็นครูที่ดี มีคุณภาพช่วยยกระดับมาตรฐานครูไทยต่อไป

(2) เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะเรียนรู้และทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครู นั่นคือ การทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและบุคลากรในโรงเรียน

(3) การเรียนรู้และการทำงานแบบเครือข่ายเป็นสิ่งที่ดีสมควรดำเนินการต่อไป

1.5.3 แนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

จากการสัมมนาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ เรื่อง แนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็นการเรียนรู้ได้ดังนี้

1.5.3.1) ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน

- ครูที่เล็งขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ไม่สามารถ ให้คำปรึกษาแก่นิสิตได้ เนื่องจากครูที่เล็งเป็นครูที่จบมานานแล้วซึ่งสมัยก่อนยังไม่มีการทำวิจัยใน ชั้นเรียน ทำให้ไม่มีความรู้ในการให้คำปรึกษาแก่นิสิต

- ครูที่เล็งบางคนยังมีความเข้าใจที่ผิดในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเข้าใจว่าเป็นการทำวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

- นิสิตยังไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย เนื่องจากเรียนมาเพียงหนึ่ง รายวิชาเท่านั้น

- นิสิตขาดการวางแผนวิจัยที่ดี ทำวิจัยซ้ำ ไม่สนใจ ไม่ต่อเนื่อง

1.5.3.2) แนวทางการแก้ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน

- นิสิตที่ออกฝึกสอนควรมีความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ดี พอสมควร และเมื่อทำการฝึก สอนไปประมาณกลางภาคเรียนควรทราบแล้วว่าจะทำวิจัยเรื่องอะไร นอกจากนี้ครู ที่เล็งควรมีความรู้ในเรื่องของการ ทำวิจัย ซึ่งแต่ละโรงเรียน ควร จะมี ครู ที่มี ประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาให้คำปรึกษาแก่นิสิตด้วย

- ทางมหาวิทยาลัยอาจให้หัวข้อการวิจัยแก่นิสิตแต่ละคน แต่อาจมีปัญหาเนื่องจาก ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ในชั้นเรียน ดังนั้น ครูพี่เลี้ยงน่าจะมึบทบาทในการกำหนดหัวข้อให้กับนิสิตโดยอาศัยบันทึกหลังสอน นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยควรประสาน งานกับทางโรงเรียน ในการ หาครูที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปประกบกับนิสิตในการให้คำปรึกษา

- ครูใน โรงเรียนที่ได้เลื่อนวิทยฐานะจะต้องมีงานวิจัยอย่างน้อย 1 ชิ้น เพื่อรักษาสภาพวิทยฐานะ โดยอาจให้นิสิตไปร่วมงานด้วย ร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยให้ครูพี่เลี้ยงและนิสิตอยู่ในทีมเดียวกัน

- ให้นิสิตสังเกต การสอนของ ครูพี่เลี้ยงในเรื่องของเทคนิคการจัดการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน การประยุกต์ใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมในห้องเรียน ตั้งแต่ในภาคเรียนที่ 1 เพื่อให้เกิดประเด็นในการทำวิจัย

- ควรมีการจัดประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและนิสิตเพื่อทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อป้องกันไม่ให้นิสิตเกิดความสับสน โดยกำหนดบทบาทของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนิสิตให้ชัดเจน

- ระหว่างที่กำลังทำวิจัย ควรมีการติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดโดยครูพี่เลี้ยงต้องให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ อาจเชิญวิทยากรมาอบรม มีการกระตุ้นให้นิสิตทำบันทึกหลังสอนทุกคาบ เพื่อให้เกิดประเด็นวิจัย สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และให้นิสิตเห็นการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน

- ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย กรณีมีปัญหาอาจใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในการถามปัญหาจากครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์ซึ่งเป็นการประหยัดเวลา และสะดวก

- การจัดส่งนิสิตไปฝึกสอนในแต่ละ โรงเรียนควรลดความสามารถ โดยให้มีทั้งนิสิตที่เก่งและนิสิตที่อ่อนในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือกัน แนะนำกัน และกระตุ้นชักนำเพื่อนให้ทำวิจัยให้สำเร็จ

- โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย ผู้บริหาร
ต้องให้ความสำคัญ มีนโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

- มีการ สร้างเครือข่ายโดยการจัดเวทีให้นำงานวิจัยมาเผยแพร่
วิพากษ์วิจารณ์ จัดตลาดนัดนักวิจัย ปีละ 1 ครั้ง ได้แสดงและนำเสนอผลงานวิจัย อาจให้
ศึกษานิเทศก์มาช่วยวิพากษ์วิจารณ์ และให้ประกาศนียบัตร อันจะมีประโยชน์ช่วยให้งานวิจัยมี
ความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น และครูนักวิจัยได้ความรู้เพิ่มขึ้น

- ในโรงเรียนควรมีสุนัขวิทยบริการ มีการรวบรวมรายงานการวิจัยเพื่อให้
เป็นตัวอย่างให้แก่บัณฑิตและครูอาจารย์ที่สนใจได้มาอ่าน และศึกษากระบวนการวิจัย

- มีการ สร้างเครือข่าย ครู พี่เลี้ยงที่สอนในวิชาเดียวกัน พุดคุยปรึกษากัน
เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่บัณฑิต เพื่อให้ได้แนวทางในการให้
คำปรึกษานิสิตและทำให้นิสิตสามารถทำวิจัยได้

- มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ครูพี่เลี้ยงกับนิสิต โดยมีกรอบเวลา ที่
ชัดเจนในการกำหนดส่งงาน และการใช้เครือข่ายที่สร้างขึ้นและคำแนะนำนิสิตและกระตุ้นให้ทำ
วิจัยอย่างต่อเนื่อง

- ควรมีการพบปะ แลกเปลี่ยนกันในทุกสัปดาห์ระหว่างนิสิตฝึกสอนจาก
สถาบันต่าง ๆ กับ ครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้มุมมองที่กว้างขึ้น น่าจะช่วยให้เกิดความคิดในการทำวิจัย
และเกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ของครูพี่เลี้ยงสู่นิสิต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตและผู้เรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานิสิต

การพัฒนาคุณภาพนิสิตในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนานิสิต ผ่านกระบวนการกิจกรรมที่
จัดขึ้น โดยศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เช่น กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิต การ

ประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และการสัมมนาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ในกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทำให้นิสิตได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ ในเรื่อง การจัดการเรียนการสอน ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และแนวทางการแก้ไข

ผลการพัฒนาคุณภาพนิสิตผ่านกิจกรรมของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา มีดังต่อไปนี้

1. นิสิตมีการปรับตัวเมื่อปฏิบัติการฝึกสอนที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

นิสิตมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้นในการสอนและปฏิบัติงานครู มีการปรับตัวให้เข้ากับ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์ในหมวดและเพื่อนต่างสถาบัน ทั้งนี้อาจารย์ผู้ประสานงานได้มีบทบาทในการแนะนำนิสิตแก่ครูพี่เลี้ยง อาจารย์ในหมวด และอาจารย์ท่านอื่นๆ ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังคำกล่าวของนิสิต ในการประชุมอภิปรายครั้งที่ 1 วันที่ 25 มิถุนายน 2553

“ไม่มั่นใจในตัวเองเรื่องการสอนกังวล คิดมาก กังวลเรื่องการวางตัวหน้าชั้นเรียน แต่ก็พยายามสร้างความมั่นใจในตนเอง พยายามปรับตัว”

“ครูพี่เลี้ยงมีความไว้วางใจ และชื่นชมนิสิตเกษตรอย่างมาก ทำให้เกิดความเปรียบเทียบกับนิสิตสถาบันอื่น ทำให้นิสิตสถาบันอื่นไม่ค่อยพอใจ แต่ก็พยายามทำตัวเป็นปกติ สร้างมิตรภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ปรับตนเอง ต้องสอนร่วมกับเพื่อนต่างสถาบันที่มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้ว แต่ก็พยายามพูดคุยและทำข้อตกลงกับเพื่อน”

“หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ไม่คุยกันแล้วมาสั่งงานให้นิสิตไปติดต่อกับอีกฝ่าย ก็ได้พยายามทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ไม่แสดงอารมณ์โกรธ ทำตามที่อาจารย์พี่เลี้ยงบอก พยายามปรับตัวให้เข้ากับอาจารย์ในหมวดท่านอื่น รู้จักอาจารย์ท่านอื่นๆ เพราะมีอาจารย์ที่ประสานงานแนะนำ และอาจารย์พี่เลี้ยงก็แนะนำให้รู้จักอาจารย์ท่านอื่นด้วย”

2. นิสิตเรียนรู้และพัฒนาเรื่องการจัดการเรียนสอนและการปฏิบัติงานครู

นิสิตเกิดการเรียนรู้เทคนิคการสอน การควบคุมชั้นเรียน จากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง นอกจากนี้ นิสิตยังได้เรียนรู้การปฏิบัติงานครูด้านอื่นๆ จากครูพี่เลี้ยงอีกด้วย ดังคำกล่าวของ นิสิต ในการประชุมอภิปรายครั้งที่ 1 วันที่ 25 มิถุนายน 2553

“อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต พยายามศึกษาแผนการสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงให้ละเอียด และพยายามสอนตามที่อาจารย์ผู้สอน ได้กำหนด อาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษา บางครั้งก็ช่วย ควบคุมชั้นเรียน ทำให้นักเรียนไม่คุยกัน เรียนรู้การสอน จากการสังเกตอาจารย์พี่เลี้ยง”

“พยายามสร้างข้อตกลงระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ไม่สนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล ปรึกษากับอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยง ให้อาจารย์ช่วยดูแลแผนให้ พยายามติดต่อกับอาจารย์พี่เลี้ยงให้มากขึ้น”

3. นิสิตเรียนรู้และพัฒนาเรื่องบุคลิกภาพของความเป็นครู

นิสิตมีความมั่นใจมากขึ้น รู้จักวางตนในฐานะที่เป็นครูผู้สอน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความเสียสละและรับผิดชอบ มีการใช้คำพูดภาษาพูดที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการสร้างข้อตกลงระหว่างครูกับผู้เรียน พยายามทำความรู้จักนักเรียน ดังคำกล่าวของนิสิต ในการสัมมนานิสิตหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2553 และการประชุมอภิปรายครั้งที่ 1 วันที่ 25 มิถุนายน 2553

“พยายามควบคุมอารมณ์ไม่โกรธ ใช้คำพูด ภาษาให้เหมาะกับนักเรียนไม่นินทาว่าร้าย ใช้คำพูดไม่เหมาะสมกับนักเรียน มีการปรับและสร้างตกลงกับนักเรียน ไม่พกพาเครื่องสื่อสาร หรือพูดโทรศัพท์ระหว่างการสอน รับฟังให้กำลังในนักเรียนหาโอกาสให้กำลังใจนักเรียน ศึกษาและเข้าใจปัญหาของนักเรียน ศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย”

“ได้พิสูจน์ว่าตัวเองว่าพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพครูได้พัฒนาบุคลิกภาพ เรียนรู้
บทบาทความเป็นครูมากขึ้น

4. นิสิตเรียนรู้และพัฒนาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

นิสิตได้เรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ อีกทั้งได้ค้นคว้าหา
ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยด้วยตนเอง ดังคำกล่าวของนิสิต ในการสัมมนานิสิตหลังฝึกประสบการณ์
วิชาชีพ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2553

“ได้มีการปรึกษาอาจารย์พี่เลี้ยงอาจารย์นิเทศ ในเรื่องหัวข้อการทำวิจัย อาจารย์พี่เลี้ยงก็
ให้คำแนะนำดี เนื่องจากความรู้วิจัยเรายังไม่แน่นทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการ
สร้างสรรค์ชิ้นงาน”

“มีการอ่านหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัยใน
ชั้นเรียนเพิ่มเติม ถ้ายังไม่เข้าใจก็ไปสอบถามอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ”

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการวิจัยใน
ชั้นเรียน ที่เป็นนวัตกรรมที่คณะนักวิจัยนำมาใช้ การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็น
การวิจัยที่ดำเนินการ โดยนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์โดยคณะนักวิจัยซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนร่วมกัน
แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน โดยมีการวิจัยในชั้นเรียนรวม 24
เรื่อง ซึ่งเป็นการวิจัยในชั้นเรียนใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ จำนวน 8 เรื่อง 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 5 เรื่อง 3) กลุ่มสาระการ
เรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา จำนวน 6 เรื่อง ประกอบด้วย การวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาพลศึกษา
จำนวน 4 เรื่อง และการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาสุขศึกษา จำนวน 2 เรื่อง และ 4) กลุ่มสาระการ
เรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 5 เรื่อง ประกอบด้วย การวิจัยในชั้นเรียนใน สาขาวิชา

ธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา จำนวน 2 เรื่อง และการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชา คห
กรรมศาสตร์ศึกษา จำนวน 3 เรื่อง ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียน (เรื่อง)
คณิตศาสตร์	8
วิทยาศาสตร์	5
พลศึกษาและสุขศึกษา	6
- พลศึกษา	4
- สุขศึกษา	2
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	5
- ธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา	2
- คหกรรมศาสตร์ศึกษา	3
รวม	24

ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยนิตินิติฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพฯ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาผ่านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 8 เรื่อง ที่มี
กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ในโรงเรียนสาธิต แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา และโรงเรียนสาร
วิทยา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรวม 5 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ความคิด
สร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ทักษะการเชื่อมโยง
ทางคณิตศาสตร์ ทักษะการแก้ปัญหาและการให้เหตุผล โดยใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย

ประกอบด้วย การคัดสรรกลวิธีการสอน การเขียนแผนภาพ กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของ โพลยา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ และการใช้ชุด กิจกรรมความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การวิจัยที่ดำเนินการนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนส่วนใหญ่ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ ทักษะการ แก้ปัญหาและการให้เหตุผล ได้อย่างชัดเจน โดยผู้เรียนมีการพัฒนาถึงระดับที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนเรียน รวมทั้งมีความพึงพอใจในกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพนำไปใช้ ยกเว้นการวิจัยในชั้นเรียน 1 เรื่องซึ่ง กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียนที่มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ค่อนข้างต่ำ ทำให้นักเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
คณิตศาสตร์	ม. 4 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	19	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์	การคัดสรรกลวิธี การสอน	- นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น โดยคะแนนสอบหลัง การเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - คะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ 60% ที่ได้กำหนดไว้ - นักเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดกิจกรรม การเรียนรู้นี้มีความเหมาะสม	
	ม.6 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	24	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์	การคัดสรรกลวิธี การสอน	- นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมิน 60% ที่ได้กำหนดไว้ โดยนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์มีเพียงร้อยละ 37.50 - นักเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดกิจกรรม การเรียนรู้นี้มีความเหมาะสม	นักเรียนห้องนี้ ส่วนใหญ่เป็น นักเรียนที่มี ความสามารถ ทางคณิตศาสตร์ ต่ำเมื่อเทียบกับ ห้องอื่น

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
คณิตศาสตร์	ป. 5 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	39	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์	การเขียนแผนภาพ	- นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยคะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ 60% ที่ได้กำหนดไว้ และมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา อยู่ในระดับดีมาก - นักเรียนส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	
	ป. 4 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	37	ความคิดสร้างสรรค์ทาง คณิตศาสตร์	ชุดกิจกรรมความคิด สร้างสรรค์	- นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยการใช้ชุดกิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ในระดับมาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
คณิตศาสตร์	ป. 2 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	38	ความสามารถในการแก้โจทย์ ปัญหาคณิตศาสตร์	กระบวนการแก้ปัญหา ตามแนวคิดของโพล ยา	- นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น โดยมีคะแนนสอบหลัง การเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - ดัชนีประสิทธิผลของการแก้โจทย์ปัญหา ของนักเรียนมีค่าเท่ากับ 0.6480 หมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 64.80	
	ป. 6 โรงเรียน สาธิต เกษตรฯ	38	ทักษะการเชื่อมโยงทาง คณิตศาสตร์	การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทักษะการเชื่อมโยง ทางคณิตศาสตร์	- นักเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนา ความสามารถในทักษะการเชื่อมโยงทาง คณิตศาสตร์โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงในระดับดีมาก - นักเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ การเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ในระดับมาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
คณิตศาสตร์	ม. 3 โรงเรียน สารวิทยา	46	ทักษะการแก้ปัญหาและการให้ เหตุผล		- นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น โดยมีคะแนนสอบหลัง การเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - นักเรียนมีการพัฒนาความสามารถใน การ ให้เหตุผลเพิ่มขึ้น	
	ม. 3 โรงเรียน สารวิทยา	54	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์	การคัดสรรกลวิธี การสอน ได้แก่ วิธีการสอนแบบใช้ คำถาม วิธีสอนแบบ อุปนัย และวิธีสอน แบบนิรนัย	- นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ ร้อยละ 60	

2.2.2 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยนิตีพิภก ประสพการณ์วิชาชีพฯ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาผ่านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 5 เรื่อง ที่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียน สारวิทยา และโรงเรียนสตรีวิทยา 2 เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรวม 4 ด้าน ได้แก่ แนวคิดทาง วิทยาศาสตร์ ทักษะการทดลอง กระบวนการทำงานกลุ่ม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ประกอบด้วย กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การ จัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสรัคติวิซั่ม และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผลการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การวิจัยที่ดำเนินการนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนส่วน ใหญ่ในด้านแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทดลอง กระบวนการทำงานกลุ่ม และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยผู้เรียนมีการพัฒนาถึงระดับที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงใน ตารางที่4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จะจัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
วิทยาศาสตร์	ม. 2 โรงเรียน สารวิทยา	47	แนวคิดและความคิดเห็นต่อ การเรียน	กระบวนการสืบเสาะหาความรู้	- นักเรียนมีแนวคิดที่ถูกต้องตามแนวคิดวิทยาศาสตร์สูงขึ้นหลังการเรียน - นักเรียนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้	
	ม. 1 โรงเรียน สตรี วิทยา 2	60	ทักษะการทดลอง	การจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซึม	- นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ด้านทักษะการทดลอง โดยมีการพัฒนาเรื่องการจัดเตรียมอุปกรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ การออกแบบการทดลอง การดำเนินการทดลอง การสรุปผลการทดลองและการนำเสนอผลและการบันทึกผลการทดลองตามลำดับ	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
วิทยาศาสตร์	ม. 2 โรงเรียน สตรี วิทยา 2	55	กระบวนการทำงานกลุ่มและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์	การจัดการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ	- นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมี การพัฒนาในด้านการนำไปใช้มากที่สุด รองลงมาคือด้านความเข้าใจ ด้านความรู้ ความจำ และการคิดวิเคราะห์ตามลำดับ - นักเรียนสามารถปรับตัวในการทำงานกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความสงบ ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ	
	ม. 2 โรงเรียน สตรี วิทยา 2	40	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์	การจัดการเรียนรู้ตาม แนวคอนสตรัคติวิซึม	- นักเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนผ่านเกณฑ์ โดยผ่านเกณฑ์ในระดับ ดีในด้านความเข้าใจและการนำไปใช้ รองลงมา คือด้านความรู้ความจำ และ ด้านการคิดวิเคราะห์	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
วิทยาศาสตร์	ม. 1 โรงเรียน สตรี วิทยา 2	58	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์	วิธีการสืบเสาะหา ความรู้	- นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีการพัฒนาในด้านความเข้าใจ มากที่สุด รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ และความรู้ความจำ	

2.2.3 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา โดย นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาผ่านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 6 เรื่อง เป็นการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาพลศึกษา 4 เรื่อง ที่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรวม 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถภาพทางกายเพื่อ สุขภาพ ระบบไหลเวียนโลหิต และระบบหายใจ ทักษะการยิงประตูปแบบสองมือ ณ เส้นโทษในกีฬา บาสเกตบอล ทักษะการตีลูกโค้งเหนือศีรษะแบบหน้ามือในกีฬาแบดมินตัน และทักษะการเสิร์ฟ ลูกมือล่างในกีฬาบาสเกตบอล โดยการใช้แบบฝึก ส่วนการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาสุขศึกษามี จำนวน 2 เรื่อง ที่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนราชวินิตบางเขน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรวม 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการ ป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และพฤติกรรมการบริโภคขยะหมักทิ้งสำเร็จรูป โดยใช้ กิจกรรมสุขศึกษา

ผลการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาพลศึกษา พบว่า การวิจัยที่ดำเนินการนั้น สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ ระบบไหลเวียนโลหิต และ ระบบหายใจ ทักษะการยิงประตูปแบบสองมือ ณ เส้นโทษในกีฬาบาสเกตบอล ทักษะการตีลูกโค้งเหนือศีรษะแบบหน้ามือในกีฬาแบดมินตัน และทักษะการเสิร์ฟลูกมือล่างในกีฬาบาสเกตบอล ส่วน ผลการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาสุขศึกษา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ เจตคติ พฤติกรรม การป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และพฤติกรรมการบริโภคขยะหมักทิ้งสำเร็จรูปดีขึ้น โดย คะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษาผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
พลศึกษา	ม. 1 โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	50	สมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ ระบบไหลเวียนโลหิต และระบบหายใจ	แบบฝึกแบบวงจร	-นักเรียน 10 คน มีสมรรถภาพทางกายด้านระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจอยู่ในเกณฑ์ โดยมีการพัฒนาจากระดับต่ำถึงต่ำมากจนอยู่ในระดับปานกลางถึงดีมาก	
	ม. 3 โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	45	ทักษะการยิงประตูแบบสองมือ ณ เส้นโทษในกีฬาบาสเกตบอล	แบบฝึกทักษะการยิงประตูแบบสองมือ ณ เส้นโทษในกีฬาบาสเกตบอล	- นักเรียนหญิงทั้งหมด 10 คนมีการพัฒนาความสามารถในทักษะการยิงประตูแบบสองมือ ณ เส้นโทษ เพิ่มขึ้น	
	ม. 4 โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	26	ทักษะการตีลูกโด่งเหนือศีรษะแบบหน้ามือในกีฬาแบดมินตัน	แบบฝึกทักษะการตีลูกโด่งเหนือศีรษะแบบหน้ามือในกีฬาแบดมินตัน	- นักเรียนทั้ง 5 คน มีการพัฒนาความสามารถในการตีลูกโด่งเหนือศีรษะแบบหน้ามือ	
	ม. 5 โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	43	ทักษะการเสิร์ฟลูกมือล่างในกีฬาบาสเกตบอล	แบบฝึกทักษะการเสิร์ฟลูกมือล่างในกีฬาบาสเกตบอล	- นักเรียนทั้ง 5 คน มีการพัฒนาความสามารถในการเสิร์ฟลูกมือล่าง	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
สุขศึกษา	ม. 1 โรงเรียน ราชวินิต บางเขน	55	พฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร	กิจกรรมสุขศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องเพศเพิ่มมากขึ้น โดยคะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนสอบ ก่อนการเรียน - นักเรียนส่วนใหญ่มีเจตคติในเรื่องเพศเพิ่มมากขึ้น โดยคะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - จำนวนนักเรียนที่มีพฤติกรรมในการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรเพิ่มมากขึ้น โดยมีพฤติกรรมในการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในระดับดีมาก 	
	ม. 2 โรงเรียน ราชวินิต บางเขน	45	พฤติกรรมกรบรีโภคบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป	กิจกรรมสุขศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ในการบริโภคบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปเพิ่มมากขึ้น - นักเรียนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการบริโภคบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปที่ดีเพิ่มมากขึ้น - นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรบรีโภคบะหมี่กึ่งสำเร็จรูประดับดีมากเพิ่มมากขึ้น 	

2.2.4 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยนิติตีปกระสบการณ์วิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาผ่านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 5 เรื่อง เป็นการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา 2 เรื่อง ที่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมประสาธน์ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรวม 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะการวาดภาพการ์ตูนแอนิเมชันในโปรแกรม Macromedia Flash 8 และทักษะการใช้คำสั่งตัวอักษรเคลื่อนที่ในโปรแกรม Macromedia Dreamweaver 8 โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ส่วนการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษามีจำนวน 3 เรื่อง ที่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนเทพธิดา โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านความรับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การสร้างข้อตกลงร่วมกัน การสร้างกฎกติการะหว่างผู้เรียน และการเสริมแรงทางบวก

ผลการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา พบว่า การวิจัยที่ดำเนินการนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านทักษะการวาดภาพการ์ตูนแอนิเมชันในโปรแกรม Macromedia Flash 8 และทักษะการใช้คำสั่งตัวอักษรเคลื่อนที่ในโปรแกรม Macromedia Dreamweaver 8 ได้เป็นอย่างดี โดยผู้เรียนมีการพัฒนาถึงระดับที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีคะแนนสอบหลังเรียนที่สูงกว่าคะแนนสอบก่อนเรียน รวมทั้งมีความพึงพอใจในสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในระดับดีมาก ส่วนผลการวิจัยในชั้นเรียนในสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรม ความรับผิดชอบที่ดีขึ้น โดยเฉพาะความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนครบและตรงเวลา การรักษาความสะอาดภายในชั้นเรียน การส่งงานครบทุกชิ้นตามกำหนดเวลา และผลงานนักเรียนมีคุณภาพ ส่วนความรับผิดชอบในการเข้าเรียนและการส่งงานตรงเวลา การนำหนังสือ อุปกรณ์การเรียน และอุปกรณ์ที่ส่งมาครบ การปิดไฟ และปิดพัดลม ใน 1 ห้องเรียนยังมีการพัฒนาไม่มากนักและยังต้องพัฒนาต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/ แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
ธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา	ม.3 โรงเรียนมัธยมประชาวิเวศน์	46	ทักษะการวาดภาพการ์ตูน แอนิเมชันในโปรแกรม Macromedia Flash 8	บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	- นักเรียนมีทักษะการวาดรูปการ์ตูนแอนิเมชัน อยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยคะแนนสอบหลัง การเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - ชุดบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนักเรียนมี ความพึงพอใจในสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในระดับดีมาก	
	ม. 2 โรงเรียนมัธยมประชาวิเวศน์	44	ทักษะการใช้คำสั่งตัวอักษรเคลื่อนที่ในโปรแกรม Macromedia Dreamweaver 8	บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	- นักเรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยคะแนนสอบหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนการเรียน - ชุดบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่อง การใช้คำสั่งตัวอักษรเคลื่อนที่ ในโปรแกรม Macromedia Flash 8 มีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
	ม. 2 โรงเรียน เทพลีลา	49	ความรับผิดชอบ	กระบวนการ กลุ่มและการ สร้างข้อตกลง ร่วมกัน	- นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในด้านการเข้าชั้นเรียนตรงเวลา การรักษาความ สะอาดภายในชั้นเรียน การส่งงานตามกำหนด เวลา การส่งงานครบทุกชิ้น และผลงานนักเรียน มีคุณภาพ	
คหกรรม ศาสตร์ศึกษา	ม. 4 โรงเรียน เทพลีลา	43	ความรับผิดชอบ	การสร้างกฎ กติการะหว่าง ผู้เรียนร่วมกับ การเสริมแรง ทางบวก	- นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในด้านการเข้าเรียนครบ การรักษาความสะอาด โต๊ะเรียน การเก็บเก้าอี้ และการส่งงานครบตามที่ สั่ง อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนพฤติกรรมที่ยังไม่พัฒนา และสมควรทำการศึกษาต่อไป คือ การเข้าเรียน ตรงเวลา การนำหนังสือ อุปกรณ์การเรียน และ อุปกรณ์ที่ส่งมาครบ การปิดไฟ ปิดพัดลม และ การส่งงานตรงเวลา	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

กลุ่มสาระ	ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน (คน)	ตัวแปรที่พัฒนา/แก้ปัญหา	สิ่งที่จัดกระทำ	ผลที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
คหกรรม ศาสตร์ศึกษา	ม. 5 โรงเรียน เทพศิลา	40	ความรับผิดชอบในการส่ง งาน	กระบวนการกลุ่ม และการเสริมแรง ทางบวก	- นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรม ด้านความรับผิดชอบในการส่งงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานตรง ตามกำหนดเวลา	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.1 บทบาทของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเครือข่ายการเรียนรู้

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีการดำเนินการในเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนิสิต การดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวมีดังนี้

3.1.1) รูปแบบการบริหารงานของศูนย์

คณะศึกษาศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ คือ ประธานคณะกรรมการ รองประธานคณะกรรมการ กรรมการประกอบด้วยผู้แทนสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี 6 สาขา ได้แก่ สาขาการสอน วิทยาศาสตร์ สาขาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา และสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนสาธิตฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นห้องปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต 1 คน และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โครงสร้างของคณะกรรมการนี้เป็นโครงสร้างของเครือข่ายการเรียนรู้ภายในคณะศึกษาศาสตร์ ที่จะช่วยให้ความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่วางแผนการทำงาน ดำเนินงานควบคุมและติดตามให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งในการประสานงานภายในและภายนอกคณะศึกษาศาสตร์ ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนสาธิตฯ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายนอก และเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงกับนิสิตในระหว่างที่นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.1.2) แนวทางในการดำเนินงาน

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์มีการประสานงานระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินงานในรูปแบบต่างๆดังนี้

3.1.2.1 การจัดทำเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้หน่วยงานในเครือข่ายมีแนวทางในการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ จึงได้มีการจัดเอกสารซึ่งประกอบด้วย คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สมุดบันทึกข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คู่มือแฟ้มสะสมงาน และคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีจุดประสงค์ให้อาจารย์นิเทศฯ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน รวมทั้งได้แนวทางในการปฏิบัติงานในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.1.2.2 การจัดทำ เว็บไซต์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นิสิต อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศฯ ผู้บริหาร และผู้สนใจทั่วไป โดยเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ให้ข้อมูลในด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และมีกระดานสนทนาถามตอบปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการติดต่อประสานงานอย่างสะดวกรวดเร็ว สามารถ กระจายข่าวสาร ประกาศต่างๆของ ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์อีกด้วย

3.1.2.3 การจัดกิจกรรมระหว่าง การ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมตลอดทั้งปีให้แก่ นิสิต เพื่อเตรียมความพร้อมของนิสิตก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และติดตามการสอนและการปฏิบัติงานครูของนิสิตในโรงเรียน กิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นนั้นเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นิสิตได้เรียนรู้ จากการบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และปัญหาต่างๆที่นิสิตพบในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อนิสิตได้นำประสบการณ์ มา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนอีกด้วย ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ได้จัดกิจกรรมแก่นิสิตตลอดทั้งปีในการ ออกฝึกสอนดังนี้

1. การปฐมนิเทศนิสิตก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ กิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อให้นิสิตได้รับทราบกระบวนการจัดประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์และบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระหว่างฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่นิสิตโดยการสรุป ทบทวนเพิ่มเติมความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. การส่งนิสิตไปยังสถานศึกษาโดยอาจารย์นิเทศก์หรือคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์หรือคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์จะดำเนินการส่งตัวนิสิต ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ก่อนเปิดภาคเรียนไปยังโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ซึ่งจะมีทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยอาจารย์นิเทศก์หรือคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ จะเข้าพบผู้บริหารของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อมอบเอกสารซึ่งประกอบด้วย หนังสือส่งตัว รายชื่อนิสิตและอาจารย์นิเทศก์ คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คู่มือเพิ่มประสบการณ์ รวมทั้งชี้แจง ปฏิทินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กำหนดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติตนของนิสิตในระหว่างฝึกปฏิบัติการสอน

3. การเยี่ยมนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ได้ออกเยี่ยมนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ใน โรงเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้งในช่วงเดือนแรกของการส่งนิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยคณะกรรมการฯ จะพบกับผู้บริหาร อาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชา/กลุ่มสาระ อาจารย์พี่เลี้ยง และตัวนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เอง เพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

4. การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ของแต่ละสาขาวิชาที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบันการผลิตครู จะทำหน้าที่นิเทศการสอน และการปฏิบัติงานอื่นๆ ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยนิสิตแต่ละคนจะต้อง ได้รับการนิเทศจากอาจารย์

นิเทศก์อย่างน้อยภาคเรียนละ 4 ครั้ง ทั้งนี้ในระหว่างการดำเนินการนิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยงจะร่วมให้คำแนะนำแก่นิสิตพร้อมกับอาจารย์นิเทศก์ไปด้วย

5. การประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ได้กำหนดให้มีการประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง โดย มีวัตถุประสงค์ให้นิสิตได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ปัญหาที่นิสิตพบในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแนวทางการแก้ไข โดยมีอาจารย์นิเทศก์ทุกคนในแต่ละสาขา ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และประเมินผล นิสิตประจำกลุ่มอภิปรายด้วย

6. การสัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อให้ นิสิตได้นำประสบการณ์ และข้อคิดเห็นจากการฝึกปฏิบัติงานสอน มาวิเคราะห์ อภิปราย และประเมินผลรวมสรุป พร้อมเสนอแนว ทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพฯ เพื่อการพัฒนา ตนเองให้มีความพร้อมในด้านเนื้อหาความรู้ ทักษะการจัดการเรียนการสอนให้ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้รับแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.1.2.4 การเชิญผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงจาก โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่เข้าร่วมประชุม สัมมนาในโครงการต่างๆ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในแนวทางการให้คำปรึกษานิสิต และพัฒนาศักยภาพครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ได้แก่

1. การประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การให้การศึกษาแก่นิสิตฝึก ประสบการณ์ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การหาแนวทางร่วมกันในการปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและร่วมมือกันในการให้ การศึกษานิสิต เป็นการนำเสนอผลการประเมินรายวิชาโดยศูนย์ฯ และการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

2. การประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำปรึกษานิสิตในการ ทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กิจกรรมในการประชุมเป็นการฟังวิทยากร บรรยายและการประชุมกลุ่มย่อยตามสาขาวิชาเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการให้คำปรึกษานิสิต

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูพี่เลี้ยง เรื่อง การพัฒนาจิตตปัญญา เป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จักฟังอย่างใคร่ครวญ มี สติ มีเหตุผล

3.1.3) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานของสถาบันผลิตครูเครือข่าย

จากการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน รูปแบบ ของเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าแนวทางการดำเนินงานของ ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีดังนี้

3.1.3.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพที่มีผู้แทนของทุกสาขาวิชาร่วมเป็นกรรมการ เป็นการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรที่ทำให้ เกิดความเข้าใจร่วมกัน

3.1.3.2) สาขาวิชาเข้ามามีบทบาท และ รับผิดชอบในการจัดประชุมสัมมนา นิสิต ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจำนวน 2 ครั้งมากขึ้น

3.1.3.3) การสร้างความเข้าใจระหว่างครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้สามารถให้ คำปรึกษานิสิตในแนวทางเดียวกัน

3.1.3.4) การสื่อสาร โดยตรงระหว่างศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นไปอย่างสม่ำเสมอผ่านสื่อหลากหลายรูปแบบ เช่น หนังสือราชการ โทรศัพท์ Web board และการประชุมร่วมกัน

3.1.3.5) การสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการให้การศึกษาชนิดบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วยความเท่าเทียมกัน ในบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน และมีประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู

3.1.3.6) การสร้างความตระหนักร่วมกันถึงเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือความสำเร็จของนิสิตที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนและการปฏิบัติงานครูตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3.2 บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมภาษณ์ การจัด สนทนากลุ่ม (focus group) ที่คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 4 มิถุนายน 2553 และผลการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้ทราบบทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

3.2.1) การกำหนดผู้ประสานงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มีการกำหนดผู้ประสานงานใน 3 ลักษณะดังนี้

- (1) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ
- (2) กลุ่มงานบริหารวิชาการและแผนงานของโรงเรียน โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงาน
- (3) จัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนในการประสานงานกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีผู้ประสานงาน ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับศูนย์ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2) จัดปฐมนิเทศนิสิต เพื่อ แนะนำนิสิต และ ให้นิสิตได้รู้จักคณะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งชี้แจงนโยบาย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์และมารยาทต่าง ๆ ที่ นิสิตควรทราบและปฏิบัติเมื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.2.3) จัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้นิสิต โดยกำหนดรายวิชา ระดับชั้น และจำนวนชั่วโมง การสอนให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ โดยมอบหมายให้กลุ่มสาระฯ และนิสิตร่วมกันพิจารณาตามความเหมาะสมโดยพิจารณา จากความสนใจ และความถนัดและความสามารถพิเศษของนิสิตและความประสงค์ของครูพี่เลี้ยง และมอบหมายภาระงานให้นิสิตเหมือนเป็นครูคนหนึ่งของโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วม กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนมอบหมาย ดังคำกล่าวของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ว่า

“ทำหน้าที่ทุกอย่างเหมือนครู มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน และทำหน้าที่ที่โรงเรียน มอบหมาย เช่น ครูประจำชั้น ดูแลนักเรียน ช่วยงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน”

“ให้นิสิตได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมครู เข้าค่ายต่างๆ ถือว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งของ โรงเรียน ซึ่งนิสิตก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย”

3.2.4) โรงเรียนมีการจัดการนิเทศภายในเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสามารถให้ คำปรึกษานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังคำกล่าวของผู้บริหาร โรงเรียนที่ว่า

“โรงเรียนของเรามีการนิเทศภายใน โดยให้รองวิชาการฯ และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ เข้า ไปสังเกตการสอนและการนิเทศในชั้นเรียนในขณะที่นิสิตดำเนินการสอน”

“ที่โรงเรียนใช้การนิเทศครูพี่เลี้ยง ประชุมครูพี่เลี้ยงให้แนวทางในการให้คำปรึกษา นิสิตฝึกสอน”

3.3.3) ให้นักนิสิตสังเกตการสอนในสัปดาห์แรก ก่อนลงมือปฏิบัติการสอนจริง โดยอาจให้สังเกตการสอนของครูที่เลี้ยงโดยตรง หรือครูคนอื่นที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่นิสิต เพื่อให้นักนิสิตเกิดการเรียนรู้ อันจะเป็นแนวทางการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนิสิต ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ในสัปดาห์แรกที่สอนให้นักนิสิตดูเป็นตัวอย่างก่อน จะได้เห็นวิธีการสอน การคุมชั้นเรียน บรรยากาศห้องเรียนตามสภาพจริง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอนจริง"

3.3.4) จัดให้นักนิสิตได้ปฏิบัติงานการสอน และสังเกตการสอนของนิสิตในชั้นเรียน พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนิสิต ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจะเฝ้าสังเกตและให้คำปรึกษานิสิตฝึกสอนในการปฏิบัติงาน และอยู่ในความดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้"

3.3.5) ตรวจสอบการสอนของนิสิตล่วงหน้าก่อนสอนอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่นิสิตในการพัฒนาแผนการสอนและพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงต้องตรวจสอบแผนการสอนก่อนล่วงหน้าดูว่านิสิตวางแผนอย่างไร ดีหรือไม่ดี จะได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ตอนไปสอนจริงจะได้ไม่มีปัญหา นิสิตจะได้มีความมั่นใจ โดยมากนิสิตจะส่งให้ตรวจก่อนประมาณ 1 สัปดาห์"

3.3.6) จัดให้นักนิสิตได้มีโอกาสร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น งานกิจกรรมชุมชน และกิจกรรมโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมประชุมกับคณะครูในกลุ่มสาระฯ เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

3.3.7) ช่วยแนะนำ ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นิสิต เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการครูและจรรยาบรรณครู ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ครูพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่องให้นิสิตได้เห็น จะได้เอาอย่าง และรักในวิชาชีพครู"

3.3.8 ประเมินผลความก้าวหน้าทางด้านพฤติกรรมการสอน ได้แก่ การสอนตลอดภาคเรียน ของนิสิต การทำแผนการสอน ความรับผิดชอบของนิสิต ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนที่ว่า

“ครูพี่เลี้ยงจะเข้าห้องสังเกตการสอนของนิสิต พิจารณาจากบุคลิกภาพ การใช้ภาษาในการสื่อสารกับนักเรียน ความถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่สอน ตามรายการในแบบประเมินของมหาวิทยาลัย”

3.3.9 รายงานเกี่ยวกับนิสิตให้อาจารย์นิเทศ ก้และศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ได้ทราบเพื่อการประเมินผลอย่างถูกต้อง

3.3.10 ร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของนิสิต เช่น นิสิตแต่งกายไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ระบุว่า

“นิสิตที่สอนวิชาพลศึกษาแต่งชุดพลศึกษามาจากบ้าน ไม่แต่งชุดนิสิต ดูไม่เรียบร้อย จึงแนะนำว่าควรแต่งชุดนิสิตมาก่อนแล้วเมื่อถึงเวลาสอนจึงเปลี่ยนเป็นชุดพลศึกษา”

นิสิตมาโรงเรียนสายเกินเวลาที่กำหนด ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ระบุว่า
“มีนิสิตบางคนมาโรงเรียนสาย บางครั้งให้เพื่อนเซ็นชื่อแทนให้ จึงว่ากล่าวตักเตือน”

การวางตัวในฐานะครูที่ไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ระบุว่า
“วัยของนิสิตจะใกล้เคียงกับนักเรียนมาก ทำให้เกิดความสนิทสนม วางตัวไม่เหมาะสม ให้นักเรียนเรียกชื่อเล่นของนิสิต”

3.3.11) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูพี่เลี้ยงด้วยกัน โดยใช้การจัดการความรู้ในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษานิสิต การจัดการชั้นเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ ดังคำกล่าวของครูพี่เลี้ยงที่ว่า

"พวกเราคุยกันอยู่ตลอดเวลา เมื่อนิสิตมีปัญหาที่จะช่วยกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้นิสิต ถ้าใครมีวิธีดี ๆ และใช้ได้ผลก็บอกกัน และบางครั้งก็นำวิธีการนั้นไปใช้เอง"

“การทำวิจัยในชั้นเรียน ครูคาดหวังให้ ม.เกษตรช่วยครูให้ทำวิจัย 5 บท ได้ โดยสอนให้ครูที่เลี้ยงแล้วผลัดเปลี่ยนครูคนอื่นมาเป็นครูที่เลี้ยงบ้าง หรือครูที่เลี้ยงไปเป็นต้นแบบให้ครูท่านอื่นทำวิจัย ครูที่เลี้ยงอาจต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปกับนิสิต”

3.4 บทบาทของอาจารย์นิเทศในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนา อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ณ คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2553 และผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ ทำให้ทราบบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

3.4.1) นิเทศการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิต ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

3.4.2) นิเทศการฝึกปฏิบัติงานการสอนของนิสิต โดยตรวจแผนการสอน สังเกตการสอน และบันทึกผลการนิเทศการสอนแต่ละครั้งเพื่อติดตามผลการพัฒนาการสอนของนิสิต ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

"การตรวจแผนการสอนของนิสิตเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้ทราบว่านิสิตวางแผนการสอนถูกต้องเหมาะสมเพียงใด และการไปนิเทศการสอนของนิสิตแต่ละครั้ง ทำให้ทราบถึงพัฒนาการด้านการสอนของนิสิตและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข"

3.4.3) ตรวจและประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต เช่น การลงเวลาปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการสอน การจัดทำโครงการพิเศษ ๆ และปรึกษากับอาจารย์พี่เลี้ยงเกี่ยวกับกำหนดการสอนของนิสิตเพื่อจัดทำแผนการสอนของนิสิต

3.4.4) พบนิสิตเป็นกลุ่มและรายบุคคล เพื่อรับทราบปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานการสอนในชั้นเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนมีกิจกรรมมาก ทำให้เวลาในการเรียนการสอนเหลือน้อย ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

“ได้มีการพูดคุยกับนิสิตฝึกสอนที่อยู่ในความดูแลของตนเองเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่พบ อย่างเช่น ปัญหาในเรื่องของการเรียนการสอนที่มีเวลาไม่เพียงพอ โรงเรียนมีกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนค่อนข้างมาก ทำให้เวลาในการเรียนการสอนน้อยลง จึงได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระยะเวลา”

3.4.5) นิเทศและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และสังเกตการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปของนิสิต พร้อมบันทึกผลการพัฒนาการไว้ทุกครั้ง เพื่อนำมาสรุปประเมินผล

3.4.6) พบกับอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

“ครูพี่เลี้ยงจะดูแลการปฏิบัติงานของนิสิตตลอดเวลา ในแต่ละครั้งที่ไปนิเทศ จำเป็นต้องพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความประพฤติของนิสิต”

3.4.7) พบกับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อทราบนโยบายของโรงเรียน และเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีตามโอกาสอันควร ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

“ไปส่งนิสิตฝึกสอนที่โรงเรียน และได้เข้าร่วมประชุมเพื่อทำความรู้จักกับคณะผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน และรับฟังข้อกำหนดและการปฏิบัติตนของนิสิต ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียน”

3.4.8) เข้าร่วมปฐมนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนส่งนิสิตไปสถาบันการศึกษา เข้าร่วมประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเข้าร่วมสัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.4.9) ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปประเมินผลส่งคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

3.4.10) เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานประสบการณ์วิชาชีพต่อคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

3.5 บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนาเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเครือข่ายทำให้ทราบบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

3.5.1) ส่งเสริมการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความพร้อมเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษา

3.5.1.1 การ มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ไปแนะนำครูเกี่ยวกับ ปัญหาการสอน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และ ปัญหาในการเรียน การสอน เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้กล่าวว่า

"คิดว่าจะให้มีศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปแนะนำครูเพิ่ม ซึ่งศึกษานิเทศก์ เป็นครูของครู จึงต้องการให้ศึกษานิเทศก์ เข้ามามีส่วนร่วม ประสานงานกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ จากมหาวิทยาลัย เมื่อพบปัญหา การสอนให้นำขึ้นบนเว็บไซต์ ผู้รู้ก็สามารถเข้าเครือข่ายเพื่อตอบปัญหา และ ครูโดยทั่วไปสามารถเข้ามาอ่านหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้"

3.5.1.2 จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้แก่ครูพี่เลี้ยง ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้กล่าวว่า

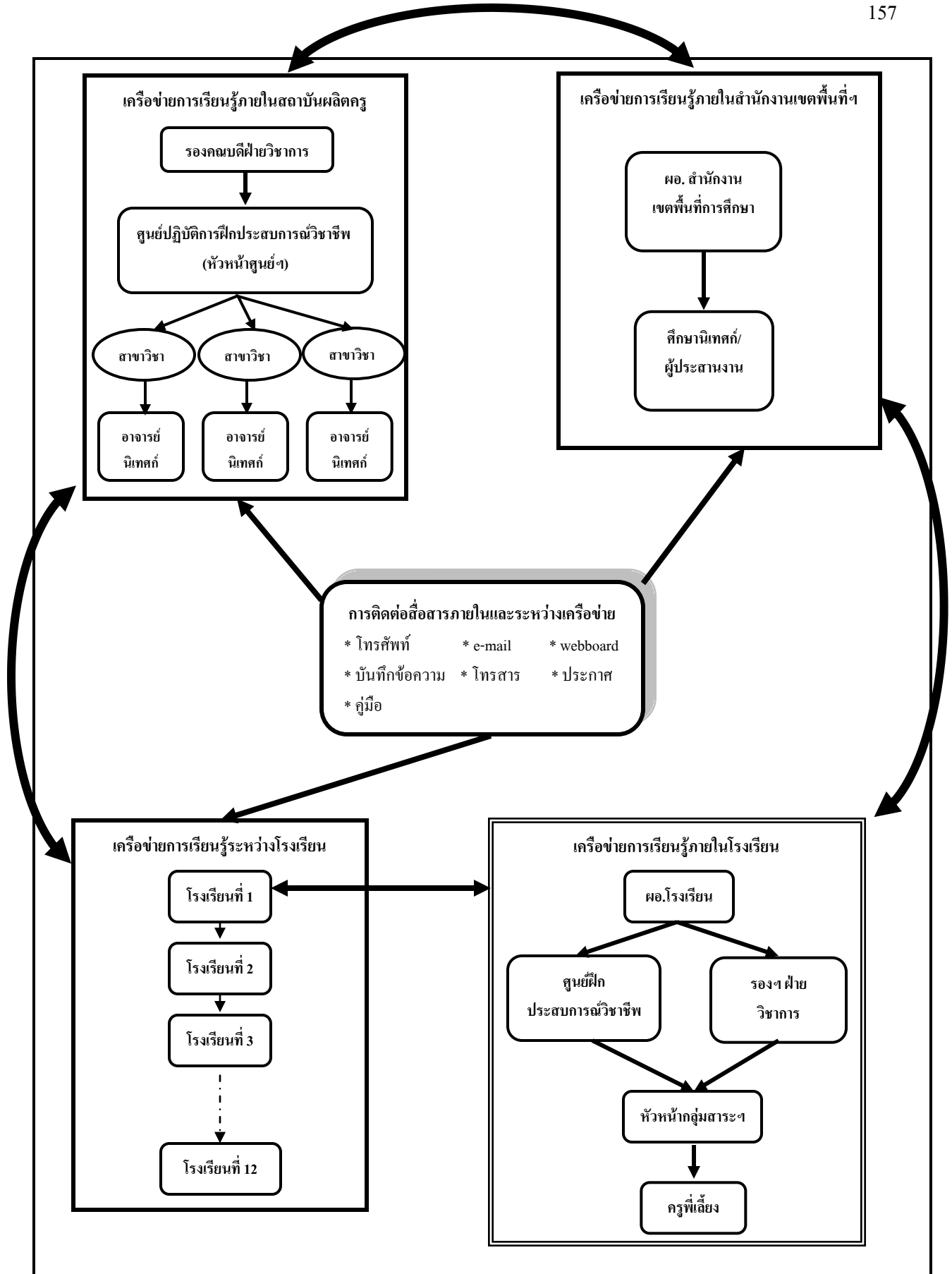
“เกี่ยวกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ถ้าโรงเรียนขอคำปรึกษาทางวิชาการมาก็จะจัดการส่งศึกษานิเทศก์ไปช่วยเหลือ นอกจากนี้ก็มีแหล่งเรียนรู้ที่สำนักงานเขตจัดขึ้นได้แก่ เว็บไซต์ของสำนักงานเขต ฯ ที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาคู่ด้วย”

3.5.2) ส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกับสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

3.5.2.1 การปฐมนิเทศหรือสัมมนาครูพี่เลี้ยงก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อให้ รับประทานกระบวนการจัดประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์และบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะ อาจารย์พี่เลี้ยง ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้กล่าวว่า

“แผนการที่จะให้ความสนับสนุนครูประจำการที่ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนนั้น ที่จะสามารถทำได้คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศหรือสัมมนาครูพี่เลี้ยงก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อชี้แจงให้ทราบข้อมูล โดยเฉพาะการแสดงให้เห็นความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความสำคัญของการเป็นครูพี่เลี้ยง โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่และศึกษานิเทศก์เข้าชี้แจง แสดงถึงการสนับสนุน ชี้แจงให้เห็นว่าเป็นความร่วมมือที่ต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ เป็น win /win situation เพราะนับเป็นการช่วยเหลือ โรงเรียน ให้ครูได้รับความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ไปด้วย”

3.5.2.2 การทำวิจัยร่วมกัน ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่ว่า



ภาพที่ 4.1 รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากรูปแบบและการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ก่อให้เกิดข้อเสนอแนะต่อองค์กรสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ทั้ง 3 ฝ่าย ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย/สถาบันผลิตครู

เพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน สถาบันผลิตครูควรดำเนินการดังนี้

4.1.1) สถาบันผลิตครูโดยศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ จะต้องกำหนดเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงาน และผลิตรายการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน การสร้างความเข้าใจ และการสื่อสารกับทั้งผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4.1.2) กระบวนการประสานงานกับเครือข่ายการเรียนรู้

1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีต่างๆและวิธีการที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

2) สำหรับการประสานงานภายในสถาบันผลิตครู สถาบันผลิตครูควรกำหนดเป้าประสงค์ และชี้แจงการดำเนินงาน ของเครือข่ายการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ให้แก่สาขาวิชาที่มีนิสิตฝึกสอน และชี้แจงบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ แผนงานการฝึกประสบการณ์แก่นิสิต การเตรียมความพร้อมของนิสิตก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแนวทางปฏิบัติเมื่อ ไปปฏิบัติงานที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ เพื่อ สร้าง ความเข้าใจและส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3) สำหรับการประสานงานกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถาบันผลิตครูควรสร้างความเข้าใจและกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนานิสิตครูร่วมกับทางโรงเรียนฝึกประสบการณ์

วิชาชีพให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน โดยการจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับ ผู้ประสานงานของโรงเรียนฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพและครูพี่เลี้ยงร่วมกับอาจารย์นิเทศก์เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

4) สำหรับการประสานงานกับเขตพื้นที่ สถาบันผลิตครู ควรให้ข้อมูลข่าวสารการ
ดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่องและการเชิญผู้แทนเขตพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมการจัดฝึก
ประสบการณ์ร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเกิดความเข้าใจและร่วมมือประสานงาน
สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและครูพี่เลี้ยงให้มีคุณภาพในการมี
บทบาทในการเป็นสถาบันร่วมผลิตครูและการพัฒนาวิชาชีพครู

4.1.3) การพัฒนาวิชาชีพครู สถาบันผลิตครูดำเนินการดังนี้

1) ควรร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมและให้การ สนับสนุนครูพี่เลี้ยง
สามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถพัฒนานักเรียนของตนอัน
หมายถึงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสร้างความมั่นใจแก่ครูพี่เลี้ยงในการให้
คำปรึกษาแก่นิสิตครูได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้สถาบันผลิตครูควรส่งเสริม ให้อาจารย์พี่เลี้ยง สามารถนำ
ประสบการณ์จากการดูแล และให้คำปรึกษา นิสิตมาจัดทำเป็นผลงานวิจัย พร้อมกับจัดเวทีเพื่อนำเสนอ
ผลงานในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการและการเสริมความเป็น
เครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป

2) ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพควร จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน
ของเครือข่ายการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ การทำวิจัยในชั้นเรียน หรืออื่นๆ ที่
เป็น ข้อมูลที่จำเป็นแก่ สมาชิกเครือข่าย บนเว็บไซต์ของคณะศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดย
ประชาสัมพันธ์ผ่านทางผู้ประสานงานเครือข่ายในแต่ละสาขาวิชาและ โรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
เพื่อให้การใช้การสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อ
สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นในเครือข่าย

3) สถาบันผลิตครูโดยศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยการวิจัยปฏิบัติการ อีกทั้งส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศก์ทำการวิจัยในการให้คำปรึกษานิสิตครูร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4.2.1) โรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรให้ความสำคัญกับ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นบทบาทหนึ่งของโรงเรียนในการร่วมผลิตครู และให้ความสำคัญกับ ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้งานการดูแลนิสิตฝึก ประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นภาระงาน หนึ่งของครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง

4.2.2) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพควร ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นิสิตฝึกสอนได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานครูอย่างเต็มที่ เช่น การจัดการชั้นเรียน การโฮมรูม การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานครู เป็นต้น นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์ นิเทศก์ และนิสิต ได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

4.2.3) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรติดตามการทำงานการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงและส่งเสริมครูพี่เลี้ยงให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษากับนิสิตครูได้อย่างมีคุณภาพและมั่นใจ อันจะส่งกับการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนประสบการณ์วิชาชีพไปพร้อมกัน

4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1) เขตพื้นที่การศึกษาควร กำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการมีบทบาทร่วมผลิตครูในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับสถาบันผลิตครูและ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ของเครือข่ายการเรียนรู้การ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในด้านการรับรู้ ข่าวสาร การดำเนินงานและเป็น

หน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานระหว่างเครือข่ายโรงเรียนต่าง ๆ กับสถาบันผลิตครู ตลอดจน การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลแก่ครูที่มีการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาผู้เรียน

4.3.2) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีแผนงานหรือการดำเนินการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงให้แก่บัณฑิตฝึกสอน เช่น ภาระงานในการเป็นครูพี่เลี้ยงถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการให้รางวัลครูดีเด่น หรือร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการมอบเกียรติบัตรให้แก่ครูพี่เลี้ยงที่ได้ สนับสนุนงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้คณะผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

- 1) เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จึงขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ ในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่ายก่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันระหว่างสมาชิกของเครือข่ายคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนา

วิชาชีพครู โดยผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ก่อให้เกิดการพัฒนาครูที่มีคุณภาพจากกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตครู ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาการทำงานระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ และส่งเสริมสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู

1.2) รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ มีสถาบันผลิตครูโดยศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหลักในการดำเนินงาน ทั้งการกำหนดเป้าหมาย กระบวนการ และผลผลิตของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วย การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสมาชิกในหน่วยงาน และการจัดการความรู้ และการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การประสานงานการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยผ่านผู้ประสานงานของหน่วยงานทั้งในส่วนของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่สมาชิกเครือข่ายทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งการประชุม การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการโทรศัพท์ โทรสาร การจัดทำบันทึกข้อความ การประกาศ การทำคู่มือ การทำกระดานสนทนา การจัดทำ Website ตลอดจนกระบวนการจัดการความรู้ในการดำเนินงานเครือข่ายเรียนรู้ นำมาสู่สารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

1.3) การมีเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อให้เกิดนวัตกรรมเครือข่ายในการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่เป็นสมาชิกเครือข่าย แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาวิชาชีพครู ในขณะที่การจัดประสบการณ์วิชาชีพแต่เดิมเป็นบทบาทของสถาบันผลิตครูร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเท่านั้น

2. บทบาทของสถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1) บทบาทสถาบันผลิตครูผ่านการดำเนินงานโดย ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย

2.1.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ กระบวนการ และผลผลิตในการจัดฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ มีการดำเนินการในเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา นิสิตครู ครู พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

2.1.2) กำหนดรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฯ ในลักษณะ คณะกรรมการบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ ที่เป็นผู้แทนของสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนสาธิตฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็น ห้องปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็น ประธานคณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการนี้เป็นโครงสร้างของเครือข่ายการเรียนรู้ ภายในคณะศึกษาศาสตร์ ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือกัน ในการดำเนินงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.3) กำหนดหน้าที่ของ คณะกรรมการ บริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเพื่อ ทำหน้าที่วางแผนการทำงาน การดำเนินงานควบคุมและติดตามให้การดำเนินงานของ ศูนย์ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งในการประสานงานภายในและภายนอกคณะศึกษาศาสตร์ ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับ โรงเรียนสาธิตฯ โรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายนอก และเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง กับนิสิตในระหว่างที่นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการประสานงานให้ข้อมูลกับเขต พื้นที่การศึกษาถึง โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แผนการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ ครูพี่เลี้ยงของ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษานิสิตครูในการทำงานร่วมกับ อาจารย์นิเทศก์

2.2) บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.2.1) การกำหนดผู้ประสานงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2) จัดปฐมนิเทศนิสิต เพื่อ แนะนำนิสิต และ ให้นิสิตได้รู้จักคณะผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งชี้แจงนโยบาย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และมารยาทต่างๆ ที่ นิสิตควรทราบและปฏิบัติ เมื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.2.3) จัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้นิสิต โดยกำหนดรายวิชา ระดับชั้น และจำนวน ชั่วโมงสอนให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศูนย์ ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมอบหมายให้กลุ่มสาระฯ และนิสิตร่วมกันพิจารณา ตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากความสนใจ ความถนัด ความสามารถพิเศษของนิสิต และ ประสบการณ์ของครูพี่เลี้ยง มอบหมายภาระงานให้นิสิตเหมือนเป็นครูคนหนึ่งของโรงเรียน และจัด กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการให้กับนิสิต ตลอดจนสนับสนุนในเรื่อง ของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่นิสิตสามารถเบิกใช้จากโรงเรียนได้

2.2.4) จัดการนิเทศภายในเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษา นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3) บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.3.1) การส่งเสริมการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาให้มีความพร้อมเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

2.3.2) การมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ไปแนะนำครูเกี่ยวกับปัญหาการสอน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาในการเรียน การสอน เพื่อการพัฒนาผู้เรียน

2.3.3) การส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยการจัดผู้ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและครูพี่เลี้ยง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1) การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครู และเป็นบทบาทหลักของสถาบันผลิตครู แต่ต้องมีการดำเนินการร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะได้คุณภาพ ควรถือเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นเครือข่ายเรียนรู้ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการพัฒนาโรงเรียนและครูอาจารย์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นโรงเรียนร่วมผลิตครูและพัฒนาครูอาจารย์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงในการจัดประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับสถาบันผลิตครู

3.2) การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิตครู จึงควรเป็นนโยบายของทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่จะส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้ประสานของเขตพื้นที่การศึกษาใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในการเรียนรู้การพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3) เครือข่ายการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงาน ดังนั้นสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรถือเป็นนโยบายที่จะพัฒนาวิธีการประสานงานกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
ก่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงการดำเนินงานเครือข่ายที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ คือ

1.1) วัตถุประสงค์หลักของการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นสิ่ง
สำคัญที่ทางสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาเห็นพ้องกัน
จึงก่อให้เกิดการดำเนินงานเครือข่ายนี้ขึ้น อย่างไรก็ตามการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่ง
เดิมมีเฉพาะสถาบันผลิตครูร่วมกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทำงานร่วมกันโดยตรง เมื่อ
ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียนฝึกประสบการณ์
วิชาชีพโดยตรง ทำให้การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความเข้มแข็ง
มากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายจะ
ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญในการรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมี
ผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และการพึ่งพิงอิงร่วมกัน และ
ผลการวิจัยของ Prawit (2008) ที่ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูพี่เลี้ยง
ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและสถาบันผลิตครูที่ทำให้เกิดคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อการเรียน
ของผู้เรียน และหากได้เสริมการดำเนินงานวิจัยในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีเขตพื้นที่การศึกษา
ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูใน โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงตามรูปแบบ
ของการวิจัยนี้คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อการพัฒนาผู้เรียนที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

1.2) สถาบันผลิตครูเป็นสถาบันหลักในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงทำ
หน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักของการดำเนินงานเครือข่าย ซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์
กระบวนการ และผลผลิตอย่างชัดเจนในการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา ก่อให้เกิดกระบวนการ
ดำเนินงานที่ชัดเจนในการประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งในส่วน
ของภายในสถาบันผลิตครู และการประสานงานกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนเขต
พื้นที่การศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสมชัย จิรโรจนวัฒน์ (2552) ที่กล่าวถึง เครือข่ายการเรียนรู้ที่มีการ
พัฒนา มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน เนื่องจากมีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ชัดเจน อัน
ประกอบด้วย การมีโครงสร้างขององค์กรเครือข่าย มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมาย มีรูปแบบที่เป็น
รูปธรรม โดยมีองค์กรหลักในการประสานงานการดำเนินงานเครือข่าย โดยมีสมาชิกเครือข่ายมา

จากตัวแทนของทุกกลุ่มองค์กรและสอดคล้องกับบรรณทิพา รอดแรงคำ และภาวิณี ศรีสุขวัฒนา นันท์ (2545) ที่ให้ข้อสรุปจากการวิจัยว่าในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารในสถาบันผลิตครู หัวหน้าหน่วยฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียนและอาจารย์ที่เลี้ยงใน โรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ

1.3) กิจกรรมการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน มีการประสานงาน สร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานร่วมกัน ทั้งในระยะก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีกิจกรรมการจัดการความรู้และติดตามประเมินเพื่อพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ซึ่งเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ให้เหตุผลว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมมือกระทำอย่างแข็งขัน นอกจากนั้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกของเครือข่ายก่อให้เกิดความผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น และช่วยให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น

1.4) การจัดการความรู้ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานระหว่างสมาชิกของเครือข่าย ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยผ่านช่องทางทั้งที่เป็นทางการด้วยการจัดประชุมสัมมนา การบันทึกข้อความ การจัดทำข่าวประกาศ บันทึกข้อความ และอย่างไม่เป็นทางการด้วยการ โทรศัพท์ พบปะพูดคุย การสื่อสารผ่านกระดานข่าว e-mail และ website การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีความจำเป็นต้องดำเนินงานผ่านหลายช่องทาง เนื่องจากพบว่า ช่องทางกระดานข่าว e-mail และ website มิใช่ช่องทางที่สะดวกกับครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์จำนวนหนึ่งที่ยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ แม้จะเป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว แต่ไม่สามารถเข้าถึงผู้ที่ไม่ใช้เทคโนโลยีนี้ได้ ซึ่งปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546) กล่าวว่า การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการ

ติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

1.5) เครือข่ายการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อันเนื่องมาจากการประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงานคือ สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประสานงานผ่านหัวหน้าหน่วยงานและ/หรือผู้ประสานงานหน่วยงาน แต่ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเรียกร้องที่สมาชิกเครือข่าย เช่น ครูพี่เลี้ยง หรือผู้ประสานงานของเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลจากศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อันเนื่องมาจากกระบวนการประสานงานภายในเครือข่าย ทำให้ขาดข้อมูลและไม่สามารถติดตามกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายได้ครบถ้วน ซึ่งมีความต้องการที่จะให้มีการประสานงานการดำเนินงานของเครือข่ายกับสมาชิกเครือข่ายภายในหน่วยงานโดยตรง นอกเหนือจากการประสานงานกับหน่วยงาน จึงเป็นข้อเรียนรู้ที่สำคัญที่หน่วยงานเครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างการประสานงานเครือข่ายภายในหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการดำเนินงานเครือข่ายภายในหน่วยงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานเครือข่ายในระหว่างหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับพระมหาสุทิตย์ อภาโร (2547) กล่าวว่า วิธีการจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการวางแผนเครือข่ายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะทำงานชุดหนึ่งได้เป็นเจ้าภาพหลักในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บทบาทของสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะการมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้จากการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพทำให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งระดับหน่วยงานและระดับบุคคลเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนและบทบาทของหน่วยงานชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานการส่งเสริมคุณภาพการผลิตครู อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับที่พระมหาสุทิตย์ อภาโร (2547) ได้กล่าวถึง การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่ายว่ามีความสำคัญที่ต้องการจัดระบบการสื่อสารแบบสองทางที่สามารถเป็นเสียงสะท้อนจากฝ่ายต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน

3. จากการวิจัยพบว่า กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
 ในชั้นเรียนของนิสิตครูส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในชั้นเรียน โดยตรง ซึ่งก่อให้เกิด
 การเรียนรู้กับนิสิตครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ตลอดจนการพัฒนา
 ความสามารถในการนำเสนอผลการวิจัยในที่ประชุมสัมมนาของสาขาวิชา ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ในระหว่างนิสิตครู อาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง การส่งเสริมอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ได้
 ทำวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะช่วยให้เกิดข้อความรู้ใน
 การดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเป็นความสำคัญที่สถาบัน
 ผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญ
 ในการส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้ประสานของเขตพื้นที่การศึกษาได้ทำวิจัยที่
 เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพอันจะได้ข้อเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 ต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างสถาบัน
 ผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมี
 การดำเนินการที่ยั่งยืน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน
 เครือข่าย อันประกอบด้วย

1.1) การดำเนินการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้อย่างมีระบบด้วยการวิเคราะห์บริบทและ
 ความต้องการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของสมาชิกเครือข่าย การเรียนรู้ และการมีวัตถุประสงค์การ
 ดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2) มีสถาบันผลิตครูเป็นสถาบันหลักในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงทำ
 หน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักของการดำเนินงานเครือข่าย กิจกรรมการดำเนินงานเครือข่ายการ
 เรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การมีแผนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน และมีการกำหนดบทบาทผู้มีส่วน
 เกี่ยวข้องชัดเจน

1.3) มีการประสานงาน สร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานร่วมกัน การ
 จัดการความรู้ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์การทำงานระหว่างสมาชิกของเครือข่าย ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.4) การส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ในระหว่างหน่วยงาน

2. สถาบันผลิตครู ควรร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูพี่เลี้ยง ให้สามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถพัฒนา นักเรียนของตนอันหมายถึงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสร้างความมั่นใจแก่ครูพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่นิสิตครูได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้สถาบันผลิตครูควรส่งเสริมให้ ครู พี่เลี้ยงสามารถนำประสบการณ์จากการดูแลและให้คำปรึกษานิสิตมาจัดทำเป็นผลงานวิจัย พร้อมกับจัดเวทีเพื่อนำเสนอผลงานในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการ ส่งเสริมความเป็นเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ สถาบันผลิตครูโดยศูนย์ ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยการวิจัยปฏิบัติการ อีกทั้งส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศ ก้ทำการวิจัยในการให้คำปรึกษานิสิตครูร่วมกับครูพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นบทบาทหนึ่งของโรงเรียนในการร่วมผลิตครู และให้ความสำคัญกับครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้งานการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นภาระงานหนึ่งของครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ควรติดตามการทำงานการเป็น ครูพี่เลี้ยงและส่งเสริมครูพี่เลี้ยง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษากับนิสิตครูได้อย่างมีคุณภาพและมั่นใจ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปพร้อมกัน

3.2) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นิสิตฝึกสอนได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานครูอย่างเต็มที่ เช่น การจัดการชั้นเรียน การโฮมรูม การ

เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานครู เป็นต้น นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนิสิต ได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

4.1) เขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการมีบทบาทร่วมผลิตครูในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านการรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานและเป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานระหว่างเครือข่ายโรงเรียนต่างๆ กับสถาบันผลิตครู ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลแก่ครูที่มีการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาผู้เรียน

4.2) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีแผนงานหรือการดำเนินการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงให้แก่นิสิตฝึกสอน เช่น ภาระงานในการเป็นครูพี่เลี้ยงถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการให้รางวัลครูดีเด่น หรือร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการมอบเกียรติบัตรให้แก่ครูพี่เลี้ยงที่ได้สนับสนุนงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. 2532. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: บำรุงสาส์น.
- กล้า สมตระกูล. 2536. “เครือข่ายการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน.” **วารสารการศึกษาแห่งชาติ** 27 (4): 60-68.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2538. **เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซัคเซสมิเดีย จำกัด.
- งามเนตร จริงสูงเนิน. 2538. **องค์กรชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ: กรณีศึกษาองค์กรชุมชนเครือข่าย ลุ่มน้ำแม่ราก-แม่เลา ตำบลป่าเป็ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรูญ จัวนาน. 2539. **ประสบการณ์วิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัตตานี: ภูริปริ้นซ็อบ.
- จิตตินันท์ บุญสถิตกุล. 2541. “การวิจัยการสอน: กรณีศึกษานักเรียนไม่สามารถในการเรียน.” **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์** 13 (1)
- จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. 2551. “การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้.” **วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย** 1 (1): 35-49.
- _____. 2551. “การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้.” **วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย** 1 (1): 35-49.

_____. 2551. “การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้.” วารสารวิจัย สมาคม
ห้องสมุดแห่งประเทศไทย 1 (1): 35-49.

_____. 2551. “การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้.” วารสารวิจัย สมาคม
ห้องสมุดแห่งประเทศไทย 1 (1): 35-49.

ชาติรี ฝ่ายคำตา และ วรรณทิพา รอดแรงคำ. 2548. “ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นักศึกษาโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และ
คณิตศาสตร์ (สควค.).” วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 11
(2): 151-163.

ชูชาติ เหลี่ยมวานิช. 2537. **เครือข่ายการเรียนรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ ของประชาชน ในชุมชน
ชนบท.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิตาภา สุณาลัย. 2549. “การศึกษาการพัฒนาความเป็นครูของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 21 (1):
119-123.

ณรงค์เดช นวลมีชื่อ. 2544. **บทบาทของการรวมกลุ่มต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีในท้องถิ่น
กรณีศึกษา: กลุ่มสตรีอาสา ทอผ้าหนองขาว อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร,
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐยา สลับสม. 2544. **การศึกษาสภาพและความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาของ
ครูในวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นศูนย์เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในระดับภาค สังกัดกรมอาชีวศึกษา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เทคโนโลยี, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.**

ทิตินา แวมมณี. 2545. 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิคม ตั้งกะพิภพ และคณะ. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. รายงานเสนอสถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์.

นิรนาม. 2553. การจัดการความรู้. (Online). <http://th.wikipedia.org>, 15 พฤษภาคม 2553.

นุชนาฎ จันทวิเศษ. 2543. การศึกษา “เครือข่าย” ในการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม
กรณีศึกษา: ชุมชนคูุด ทะเลสาบสงขลา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงนภัส คู่วรัญญา เทียงกมล. 2548. สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงษ์ พรชนกนาถ, และ ปรียวรรณ วรรณล้วน.
2547. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิต
แห่งชาติ.

ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546. สื่อสารกับสังคมเครือข่าย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

- ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล. 2538. **เครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเกษตรกรรมทางเลือกของชุมชน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัทมา ทูมาวงศ์. 2551. **การวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือของครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศรีบริวรรณพิทักษ์ และคณะ. 2544. **ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอู่่น). 2547. **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พีรยา ป้อมสุข. 2549. **รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับผู้เรียนแบบ E-learning (A Collaborative Learning Model for E-learners).** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2551. “การพัฒนา รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์.” **วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์** 29 (1): 11-25.
- วิจารณ์ พานิช. 2549. **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส).
- วิมลลักษณ์ ชูชาติ. 2540. **การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกิจกุล กลิ่นอ่อน. 2543. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนวิชาภาษาไทยด้วยวิธีสอดแทรก
สิ่งแวดล้อมศึกษาในการเรียนการสอน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัย
และประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุปรียา ต้นสกุล. 2544. กระบวนการเรียนรู้กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ. การ
ประชุมสัมมนาเวทีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับชาติ ครั้งที่ 7, 30 มิถุนายน - 2
กรกฎาคม 2544. ชลบุรี.

สมชัย จิโรจน์วัฒน์. 2548. แนวคิดและวิธีการจัดตั้งเครือข่าย. (Online)

http://dpc3.ddc.moph.go.th/old_web/GCD/condom_networkk.doc, 15 กันยายน 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการปฏิรูป
วิทยาศาสตร์ศึกษาของไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.

_____. 2545. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. คู่มือการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อรุณศรี เหลืองธานี. 2542. การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยการ
เรียนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Arani, M., et al. 2007. "Delivering "Jug Kenkyuu" for reframing schools as learning
organizations: An examination of the process of Japanese school change." *Nagoya
Journal of Education and Human Development* 3: 26-36.

Baumfield, V. and M. Butterworth. 2007. "Creating and translating knowledge about teaching and learning in collaborative school-university research partnerships: An analysis of what is exchanged across the partnerships, by whom and how." **Teachers and Teaching: Theory and Practice** 13 (4): 411-427.

Breidenstein, B., J. Schlueter, and G. Gerhard. 1992. On beaverite: new occurrence, chemical data and crystal structure." **N. Jb. Miner. Mh.** 5: 212-220.

Briscoe, C. and E. Wells. 2002. "Reforming primary science assessment practices: A case study of one teacher's professional development through action research." **Science Education** 86: 417-435.

Brockbank, A. *et al.* 2002. **Reflective learning in Practice**. England: Gower Publishing Company.

Bucat, R. and P. Fensham. 1995. **Selected Papers in Chemical Education Research: Implication for Teaching Chemistry**. India: The Committee on Teaching of Chemistry of the International Union of Pure and Applied Chemistry.

Cannella, G. S. and J. C. Reiff. 1994. Preparing teachers for cultural diversity: Constructivist orientations. **Action in Teacher Education** 16(3): 37-45.

Committee on Science and Mathematics Teacher Preparation, National Research Council. 2000. **Educating Teachers of Science, Mathematics and Technology: New Practices for the New Millennium** (Online). www.nap.edu/books/0309070333/html, September 15, 2009.

Davenport T. H., De Long D. W., and Beers M. C. 1997. **Building Successful Knowledge Management Projects** (Online). http://www.providersedge.com/docs/km_articles/Building_Successful_KM_Projects.pdf, November 10, 2009.

- Davenport T. H. and L. Prusak. 1998. **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Davis, J. D. 2009. "Understanding the influence of two mathematics textbooks on prospective secondary teachers' knowledge." **J Math Teach Educ** 12: 365-389.
- Dewey, J. 1933. **How We Think**. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Erawan, P. 2008. "Teacher empowerment and developing a curricular management system in municipal schools using cooperation between university and municipality in Thailand." **Asia Pacific Journal of Education** 28 (2): 161-176.
- Feiman-Nemser, S. 1990. "Teacher preparation: Structural and conceptual alternatives." In W. R. Houston, M. Huberman, and J. Sikula (eds.). **Handbook of Research in Teacher Education**. New York: Macmillan, 212-233.
- Fetters, M. K. and R. P. Vellom. 2001. "Linking schools and universities in partnership for science teacher preparation." In D. R. Lavoie and W. Roth (eds.). **Models of Science Teacher Preparation: Theory to Practice**. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic Publishers, 67-88.
- Gimbert, B. and J. F. Jr. Nolan. 2003. "The influence of the professional development school context on supervisory practice: A university supervisor's and interns' perspectives." **Journal of Curriculum and Supervision** 18 (4): 353-379.
- Haidar, A. H. 1997. "Prospective chemistry teachers' conceptions of the conservation of matter and related concepts." **Journal of Research in Science Teaching** 34: 181-197.
- Hawkes, M. 1999. "Exploring network based communication in teacher professional development." **Educational Technology** 39(4): 45-52.

- Henze, I., J. H. van Driel., and N. Verloop. 2007. "Science teachers' knowledge about teaching models and modeling in the context of a new syllabus on public understanding of science." **Research in Science Education** 37: 99-122.
- Hite, J. M., E. J. Williams., and S. C. Baugh. 2005. "Multiple networks of public school administrators: An analysis of network content and structure." **International Journal of Leadership in Education** 8 (2): 91-122.
- Katz, C. *et al.* 2008. "Molecular basis of the interaction between the antiapoptotic Bcl-2 family proteins and the proapoptotic protein ASP2." **Protein Engineering, Design & Selection** 105(34): 12277-12282.
- Korthagen, F. A. J. 2001. **Linking practice and theory: the pedagogy of realistic teacher education.** Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, April 2001, Seattle.
- Kubiak, C. and J. Bertram. 2005. "Network leadership as a balancing act: Contrivance or emergence?" **Forum for promoting 3-19 comprehensive education** 47 (1): 8-11.
- Lawrence, A. T. and N. Dubetz. 2001. "An Urban Collaboration: Improving Student Learning through a Professional Development Network." **Action in Teacher Education** 22 (4): 1-14.
- Lopez, W. E. 1999. **A grounded theory of how interactions among school staff and university personal impact a developing Nebraska Network for Educational Renewal middle school-university partnership.** Doctor of Education, The University of Nebraska-Lincoln, Nebraska, USA.
- Loucks-Horsley, S. *et al.* 1998. **Designing Professional Development for Teachers of Science and Mathematics.** California: Corwin Press.

- Marlow, M. P., S. Kyed., and S. Connors. 2005. "Collegiality, collaboration and Kuleana: Complexity in a professional development school. **Education** 125 (4): 557-568.
- McMahon, T. A. 1997. **From isolation to interaction? Network-based professional development and teacher professional communication**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, March 24-28, 1997, Chicago, IL.
- Nichols, S. 2000. "Unsettling the bedtime story: Parents' reports of home literacy practices." **Contemporary Issues in Early Childhood** 1 (3): 315-328.
- Northfied, J. 1998. "Teacher educators and the practice of science teacher education." In B. J. Fraser and K. G. Tobin. (eds.). **International Handbook of Science Education**. The Netherlands: Kluwer Academic Publisher, 695-706.
- Prawit Erawan. 2008. Teacher empowerment and developing a curricular management system in municipal schools using cooperation between university and municipality in Thailand. **Asia Pacific Journal of Education**. 28 (2).
- Russell, T. 2005. "Using the practicum in preservice teacher education programs: Strengths and weaknesses of alternative assumptions about the experiences of learning to teach." In G. F. Hoban (ed.). **The Missing Links in Teacher Education Design**. The Netherlands; Springer, 135-152.
- Schön, D.A. 1983. **The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action**. New York: Basic Books.
- _____. 1987. **Educating the Reflective Practitioner**. San Francisco: Jossey-Bass.

- Schoon, K. J. and P. A. Sandoval. 1997. "The seamless field experience model for secondary science teacher education preparation." **Journal of Science Teacher Education** 8 (2): 127-140.
- Schulz, K. P. and S. Geithner. 2010. "Between exchange and development: Organizational learning in schools through inter-organizational networks." **Learning Organization, The** 17 (1): 69-85.
- Shuell, T. J. and K. A. Moran. 1994. "Learning Theories: History overview and trends." In T. Husen and T. N. Postlethwaite (eds.). **The International Encyclopedia of Education**. 2nd ed. New York: Elsevier Science Ltd., 3340.
- Shulman, L. S. 1987. "Knowledge and teaching: Foundations of the new reform." **Harvard Educational Review** 57: 1-22.
- Sillman, K. and T. Dana. 2001. "Metaphor: a tool for promoting prospective elementary teachers' participation in science teacher learning community." **Journal of Science Teacher Education** 12(2): 87-106.
- Strathdee, R.. 2007. "School improvement, pre-service teacher education and the construction of social networks in New Zealand and England." **Journal of Education for Teaching** 33 (1): 19-33.
- _____. 2007. "School improvement, pre-service teacher education and the construction of social networks in New Zealand and England." **Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy** 33 (1): 19-33. cited Mallard, T. 2003. **Best teaching practices to be developed** (Online).
http://www.labour.org.nz/labour_team/mps/mps/trevor_mallard/speeches_and_releases/speech161/index.html, July 16, 2006.

- Timmerman G. 2008. "Teaching skills and personal characteristics of sex education teachers." **Teaching and Teacher Education** 25: 500–506.
- Tobin, K., D. J. Tippins, and A. J. Gallard. 1994. "Research on instructional strategies for teaching science." In D. L. Gabel (ed.). **Handbook of Research on Science Teaching and Learning**. New York: Macmillan, 45-93.
- Tullberg, A., H. Stromdahl, and L. Lybeck. 1994. Students' conceptions of 1 mol and educators' conception of how they teach "the mole"." **International Journal of Science Education** 16: 145-156.
- Webber, M. M. 2000. **Planning for a Learning Society: Minnestrista Cultural Center and Oakhurst Gardens in Ball State University's Professional Development Schools Network**. Doctor of Education, Ball State University, Indiana, USA.
- Wills, C. S. 1999. **The Learning Network Model of School Psychological Services: A heuristic framework for a formative program evaluation and organizational development plan**. Doctor of Philosophy in Psychology, University of Rhode Island, USA.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**จำนวนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง
ประจำปีการศึกษา 2552**

**จำนวนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง
ประจำปีการศึกษา 2552**

โรงเรียน	สาขาวิชา	จำนวนนิสิต	จำนวน อาจารย์นิเทศก์	จำนวน ครูพี่เลี้ยง
สตรีวิทยา	สุขศึกษา	2	1	2
สตรีวิทยา 2	การสอนวิทยาศาสตร์	4	1	2
	พลศึกษา	6	1	2
	สุขศึกษา	6	1	6
สาธิตแห่งมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	การสอนคณิตศาสตร์	17	5	17
	การสอนวิทยาศาสตร์	8	3	7
	คหกรรม	6	2	4
	ธุรกิจศึกษา	5	3	4
	พลศึกษา	12	6	11
	สุขศึกษา	4	2	3
เทพศิลา	คหกรรม	3	1	3
มัธยมประชาชนิเวณ	ธุรกิจศึกษา	3	1	3
ราชวินิตบางเขน	คหกรรม	3	1	3
	พลศึกษา	6	1	4
	สุขศึกษา	2	1	2
สารวิทยา	การสอนคณิตศาสตร์	3	2	4
	การสอนวิทยาศาสตร์	2	1	3
	คหกรรม	4	1	2
	พลศึกษา	5	1	4
	สุขศึกษา	3	1	2
สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	พลศึกษา	6	2	4
นวมินทรราชินุทิศ	การสอนวิทยาศาสตร์	2	1	2
หอวัง นนทบุรี	พลศึกษา	2	1	2
สตรีนนทบุรี	พลศึกษา	3	1	2
ปากเกร็ด	พลศึกษา	5	1	5
เบญจมาราชานุสรณ์	พลศึกษา	6	1	5
	การสอนวิทยาศาสตร์	3	1	3

ภาคผนวก ข

แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่
การศึกษา และผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของ
เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. การดำเนินงานที่ส่งผลให้นิสิตประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็น
อย่างไร
2. ปัญหาที่พบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตมีอะไรบ้าง และท่านได้แก้ไข
ปัญหานั้นอย่างไร
3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
คณะศึกษาศาสตร์
4. การดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้เกิดความ
ยั่งยืนต่อไป ควรเป็นอย่างไร

#####

ภาคผนวก ค

แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
เกี่ยวกับแนวทางการให้คำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน

แบบคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่
การศึกษา ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
เกี่ยวกับแนวทางการให้คำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีอะไรบ้าง อย่างไร
2. ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตมีอะไรบ้าง อย่างไร
3. แนวทางการให้คำปรึกษานิสิตเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ควรมีลักษณะและดำเนินการอย่างไร

#####

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาครูประจำการในเขตพื้นที่การศึกษาที่ท่านรับผิดชอบ

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการผลิตครู โดยความร่วมมือของมหาวิทยาลัยในสถานะสถาบันผลิตครูและโรงเรียนในสังกัด สพฐ. ร่วมมือในสถานะโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ปกติทางสถาบันผลิตครูได้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียน โดยตรง ขอเรียนถามว่า ทางเขตพื้นที่การศึกษาจะสามารถมีบทบาทส่งเสริมการผลิตครูให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้อย่างไร เพราะทางโรงเรียนและครูต่างก็อยู่ในสายการบังคับบัญชาของเขตพื้นที่การศึกษา

4. เขตพื้นที่ศึกษามีแผนที่จะสนับสนุนภาระงานการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนิสิตฝึกสอนหรือไม่ อย่างไร

5. เขตพื้นที่การศึกษาจะมีการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูพี่เลี้ยงได้หรือไม่ อย่างไร

#####

ภาคผนวก จ

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงาน
ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน**

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน
ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน

1. การทำงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่นิสิตเป็นอย่างไร
2. กระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้แก่ครูพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร

#####

ภาคผนวก ฉ

**แบบสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในการทำหน้าตู้ดูแล
และให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

แบบสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในการทำ
หน้าที่ดูแลและให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. แนวคิดใดที่ท่านนำไปใช้ในการให้คำแนะนำนิสิตครู และสามารถทำให้นิสิตจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล
2. แนวคิดใดที่ท่านได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่ท่านสอนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล
3. ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่จะช่วยให้กระบวนการให้คำปรึกษานิสิตมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานร่วมกับอาจารย์นิเทศก์
4. ตามที่นิสิตได้สังเกตการปฏิบัติงานครู ท่านคิดว่านิสิตที่ท่านให้คำปรึกษานั้นประสบความสำเร็จในเรื่องใด และยังต้องพัฒนาในเรื่องใดต่อไปอีก
5. ท่านเห็นด้วยกับการเรียนรู้และการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และสถาบันผลิตครูในการพัฒนานิสิตครูมากน้อยเพียงใด และมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อให้กระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#####

ภาคผนวก ข

Webboard ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Webboard ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - Index

http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/

File Edit View Favorites Tools Help

Windows Live

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยินดีต้อนรับคุณ, บุคคลทั่วไป กรุณา เข้าสู่ระบบ หรือ ลงทะเบียน

เข้าสู่ระบบ

หน้าแรก ช่วยเหลือ ค้นหา เข้าสู่ระบบ สมัครสมาชิก

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

	สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สารสนเทศ ข้อมูล ข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ ของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์	16 กระทั่ง 11 หัวข้อ	กระทั่งล่าสุด โดย chanis_math ใน Re: ขอแสดงความยินดีกับศิ... เมื่อ มิถุนายน 26, 2010, 06:15:44 AM
	ห้องความรู้ รวบรวมสารพันความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์	7 กระทั่ง 3 หัวข้อ	กระทั่งล่าสุด โดย admin ใน Re: รวบรวมข้อสอบงานวิจัย... เมื่อ มิถุนายน 08, 2010, 11:29:34 AM
	ถาม-ตอบปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์		
	สอบถามปัญหาและแนวทางแก้ไข ถาม-ตอบปัญหาวิชาชีพศึกษาศาสตร์	9 กระทั่ง 3 หัวข้อ	กระทั่งล่าสุด โดย chanis_math ใน Re: ขอคำแนะนำสำหรับนิสิต... เมื่อ มิถุนายน 09, 2010, 05:43:08 AM

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - Info Center

สถิติการใช้งานฟอรัม

start 10. ภาคผนวก - Micros... คณะศึกษาศาสตร์ มหา... ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบ...

EN 15:00

สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/index.php?board=1.0

ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

หน้าแรก | ช่วยเหลือ | ค้นหา | เข้าสู่ระบบ | สมัครสมาชิก

ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ > ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

หน้า: [1]

	หัวข้อ	เพิ่มโดย	ตอบ	อ่าน	กระทู้ล่าสุด
	ขอแสดงความยินดีกับนิสิตที่ได้รางวัลจากการแข่งขันประกวดเรียงความ...	chanis_math	1	13	มีนาคม 26, 2010, 06:15:44 AM โดย chanis_math
	ประชุมสภา Conference ครั้งที่ 1	chanis_math	2	15	มีนาคม 26, 2010, 06:11:29 AM โดย chanis_math
	Conference ครั้งที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2553 (NEW!)	chanis_math	2	62	มีนาคม 18, 2010, 04:46:38 PM โดย chanis_math
	โครงการประกวดสื่อการเรียนการสอน ทนเขต...	admin	0	26	มีนาคม 08, 2010, 11:16:59 AM โดย admin
	ปฏิทินการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก ปีการศึกษา 2553	admin	0	39	มีนาคม 01, 2010, 09:53:24 PM โดย admin
	คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ ประจำปีการศึกษา 2553	admin	0	46	มีนาคม 01, 2010, 11:37:08 AM โดย admin
	คู่มือการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก	admin	0	38	มีนาคม 01, 2010, 11:35:25 AM โดย admin
	คู่มือเพิ่มผลงาน การนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก	admin	0	33	มีนาคม 01, 2010, 11:32:52 AM โดย admin

start | 10.ภาคผนวก - Micros... | สารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก | EN | 15:01

ห้องความรู้

http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/index.php?board=3.0

ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

หน้าแรก | ช่วยเหลือ | ค้นหา | เข้าสู่ระบบ | สมัครสมาชิก

ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ > ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > ห้องความรู้

หน้า: [1]

	หัวข้อ	เพิ่มโดย	ตอบ	อ่าน	กระทู้ล่าสุด
	รวมบทความงานวิจัยในชั้นเรียนของนิสิต ปีการศึกษา 2552	admin	3	170	มีนาคม 08, 2010, 11:29:34 AM โดย admin
	เนื้อหาความรู้เรื่องโรงเรียนไทย	admin	1	57	มีนาคม 02, 2010, 12:32:32 PM โดย มธุรี เลือคำงาม
	คู่มือการวิจัยในชั้นเรียน	admin	0	64	พฤษภาคม 21, 2010, 10:48:53 AM โดย admin

หน้า: [1]

ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ > ศูนย์ปฏิบัติการนิเทศการนิเทศการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก > ห้องความรู้

หัวข้อปกติ
 หัวข้อที่ถูกใส่คุณวุฒิ
 Hot Topic (More than 15 replies)
 หัวข้อดีสุด
 Very Hot Topic (More than 25 replies)
 โทลล์

กระโดดไป: => ห้องความรู้ | GO

start | 10.ภาคผนวก - Micros... | ห้องความรู้ | EN | 15:02

สอนถามปัญหาและแนวทางแก้ไข

http://pd.edu.ku.ac.th/pdedu/index.php?board=4.0

File Edit View Favorites Tools Help

Windows Live มีอะไรใหม่ เพิ่มประวัติ จดหมาย รูปถ่าย ปฏิทิน แอปเป็น ลงชื่อเข้าใช้

สอนถามปัญหาและแนวทางแก้ไข

ยินดีต้อนรับคุณ, บุคคลทั่วไป กรุณา เข้าสู่ระบบ หรือ ลงทะเบียน

เข้าสู่ระบบ

ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หน้าแรก ช่วยเหลือ ค้นหา เข้าสู่ระบบ สมัครสมาชิก

ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ > ตาม-สอนถามปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ > สอนถามปัญหาและแนวทางแก้ไข

หน้า: [1]

	หัวข้อ	เริ่มโดย	ตอบ	อ่าน	ครั้งสุดท้ายสุด
	ขอคำแนะนำสำหรับนิสิตที่สอนวันแรก	สุดารัตน์	2	44	มีนาคม 09, 2010, 05:43:08 AM โดย chanis_math
	หากนึลือรู้สึกคันคันในขณะที่ยืนสอนหน้าชั้นจะท้าวอย่างไรดีคะ ช่วยตอบหน่อยนะคะ	methinee	2	49	มีนาคม 04, 2010, 11:56:49 AM โดย สุดารัตน์
	การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 5 บท	chanon	2	108	มีนาคม 04, 2010, 11:53:54 AM โดย methinee

หน้า: [1]

ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ > ตาม-สอนถามปัญหาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ > สอนถามปัญหาและแนวทางแก้ไข

หัวข้อปกติ
 Hot Topic (More than 15 replies)
 Very Hot Topic (More than 25 replies)

หัวข้อที่ถูกใส่กุญแจ
 หัวข้อดีสุด
 โพลล์

กระโดดไป: => สอนถามปัญหาและแนวทางแก้ไข go

start 10.ภาคผนวก - Micro... สอนถามปัญหาและแนว... EN 15:02