

# การวิจัยและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ หนุนหน้าต่อเนื่อง

## Research and Development of Quality Educational Teacher Coaching

กระพัน ศรีงาน<sup>1</sup>, พัทชนี กุลชานันท์<sup>2</sup>, สุชาติ หอมจันทร์<sup>3</sup>,  
ประทวน วันนิจ<sup>4</sup>, นิยม อานไมล์<sup>5</sup>, สราวุธ ทัศนาวีวัฒน์<sup>6</sup>,  
ทรงเกียรติ สมญาดี<sup>7</sup>, เฉลิมกิต แข่งแก้ว<sup>8</sup>, ไพรัช จันทร์งาม<sup>9</sup>

Krapan Sri-ngarn<sup>1</sup>, Phatchanee Kultanan<sup>2</sup>, Suchart Homjan<sup>3</sup>,  
Pratoun Wannit<sup>4</sup>, Niyom Arnmai<sup>5</sup>, Sarawuth Thassanawiwat<sup>6</sup>,  
Songkiat Somyat<sup>7</sup>, Chalermkit Kengkaew<sup>8</sup>, Pairat Janngam<sup>9</sup>

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อพัฒนา  
หลักสูตร เพื่อทดลองใช้หลักสูตร และเพื่อประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา  
สภาพและความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 71 คน ครูพี่เลี้ยง  
นักศึกษาและครูนิเทศประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน และอาจารย์นิเทศในแต่ละสาขาวิชา  
จำนวน 12 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง จำนวน 50 คน อาจารย์  
นิเทศ 6 สาขาวิชา จำนวน 12 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน  
60 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต สถิติที่ใช้ได้แก่  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

---

<sup>1-9</sup> อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Faculty of Educational Buriram Rajabhat University  
Email : ed-bru@hotmail.com

1. สภาพปัญหาและความต้องการ พบว่า ครูที่เลี้ยงขาดความเข้าใจในการประเมิน ประเมินไม่ตรงกับสภาพจริงของนักศึกษา มีภาระงานมากไม่มีเวลาในการชี้แนะ และนำให้กับนักศึกษา ด้านผลการประเมิน ไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง โดยเฉพาะผลการประเมินระหว่างโรงเรียนกับทางมหาวิทยาลัยไม่มีความสอดคล้องกัน ด้านความต้องการพัฒนา พบว่า ต้องการครูที่เลี้ยงที่ติดตามนิเทศ และแนะนำนักศึกษา อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ หนุนนำต่อเนื่อง พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีประเด็นที่พัฒนา ได้แก่ การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย เมื่อตรวจสอบมีความเหมาะสม ในระดับมากถึงมากที่สุด และคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากถึง มากที่สุด

3. จากการทดลองใช้หลักสูตร ครูที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา และกระบวนการ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูที่เลี้ยง จนสามารถปฏิบัติงาน เป็นที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจนสำเร็จด้วยดี หลังจากใช้หลักสูตร ครบทั้ง 4 หน่วย และจากการสังเกต สัมภาษณ์ และซักถามพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และกระบวนการที่ได้รับ มั่นใจในการทำหน้าที่ของครูที่เลี้ยง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ Coaching ไปขยายผล และเผยแพร่ให้กับครูที่เลี้ยงท่านอื่นที่สนใจ

4. ผลการประเมินหลักสูตร หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูที่เลี้ยง พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.12

**คำสำคัญ :** การวิจัยและพัฒนา, การพัฒนาคุณภาพบุคลากร, ระบบหนุนนำต่อเนื่อง

## Abstract

The objectives of this research were to assess problems and needs, develop, try-out, and evaluate a curriculum. The sample of this research consisted of 71 school administrators, 50 school mentors combined with school

advisors and 12 university supervisors in each program. The sample for the development aspect consisted of 50 school mentors, 12 university supervisors from 6 programs, and 60 student teachers. The instruments used in the study were questionnaires, interviews and observation. The data was analyzed by using mean and standard deviation.

The results revealed:

1. With respect to the state of problems and the needs for student teacher development, the assessors lacked a clear understanding of how to supervise student teachers, and therefore were unable to assess properly based on real conditions. The assessors were burdened with a heavy workload and were unable to properly supervise the students. The results from the assessment were also inconsistent with real time conditions, especially the assessment results between the school and the university. According to the needs aspect of development, involved persons had to continue close supervision.

2. The curriculum developed for aspiring students through the Coaching and Mentoring processes consisted of designing teaching, evaluation, supervision and research. The developed curriculum was suitable at a high to highest level; the curriculum handbook was suitable at the same levels.

3. After adopting the curriculum, the school mentors understood its content and procedures. They were successful in helping student teachers. After using 4 topics, teachers were observing, interviewing and talking informally. They had found that the school mentors had a knowledge and understanding of content and procedure. They became confident in the school mentor's role.

4. After using the curriculum for developing student teachers, the school mentor found that the mean of 4.12 was the highest level.

**Keywords :** Research and Development, Development educational, Teacher coaching

## บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ในการสะท้อนคุณภาพของสถาบันคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นสถาบันผลิตบัณฑิตครู ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามปรัชญา คณะครุศาสตร์ “ผลิตครูดี มีคุณธรรม นำเทคโนโลยี มีศรัทธาในวิชาชีพครู” ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพหมวด 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ในส่วนของสาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 13 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย 1) สาระการฝึกทักษะ ได้แก่ การปฏิบัติการสอนวิชาเอก

การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา 2) สมรรถนะ ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้อในสาขาวิชาเอก สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นนอกจากนักศึกษาจะต้องเรียนรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรแล้ว จะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ โดยลงทะเบียนในรายวิชา 1175702 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 1175703 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2558) เพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ ได้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรื่องงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จัดหาโรงเรียนฝึกประสบการณ์ ติดต่อโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จัดการในงาานนิเทศนักศึกษา คอยประสานงานระหว่างนักศึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชา โรงเรียนที่เป็นสถานที่ฝึกและอาจารย์พี่เลี้ยงหรือครูพี่เลี้ยง

ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ใช้ชีวิตใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ในสถานศึกษา

อีกทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูที่เลี้ยงมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกขณะ และมีภาระสำคัญคือ การสร้างทุกโอกาสให้เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ ครูที่เลี้ยงจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังที่ระบุไว้ในแนวทางการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อสังคมและโลก รูปแบบการพัฒนาครูที่เลี้ยงที่นำไปสู่การมีสมรรถภาพในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมีรูปแบบที่หลากหลาย วิธีการหนึ่งที่ได้รับการนิยมนับเป็นอย่างมาก คือ การฝึกอบรมแต่ด้วยการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาระยะสั้น ทำให้มีจุดอ่อนในหลายๆด้าน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารหรือทีมบริหาร ครูที่เลี้ยงขาดอำนาจในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติในห้องเรียน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติเป็น

เรื่องที่ใช้เวลามากสำหรับครูที่เลี้ยง การขาดความช่วยเหลือและสนับสนุนในการนำความรู้ใหม่ลงสู่ห้องเรียน เป็นต้นประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ครูที่เลี้ยงไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาครูที่เลี้ยง การเน้นความร่วมมือและสร้างเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และใกล้เคียงเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่เลี้ยงและนำไปสู่การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาครูที่เลี้ยงด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่เลี้ยง
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรและประเมินหลักสูตรการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากร ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 150 คน
2. ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียน จำนวน 175 คน
3. อาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา จำนวน 90 คน

### กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 71 คน
2. ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน
3. อาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา จำนวน 12 คน

### ระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือน ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

### ด้านเนื้อหา

ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 71 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียนจำนวน 50 คน และอาจารย์นิเทศที่สาขาวิชา จำนวน 12 คน ที่เข้าร่วมการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิด แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร  
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัยและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยคณบดี จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 6 สาขา จำนวน 12 คน มี 4 ชั้นดังนี้

ชั้นที่ 1 พัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นหลักสูตร แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของหลักสูตร โดยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการตรวจสอบ โดยใช้แบบประเมิน และคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 3 สร้างคู่มือการใช้หลักสูตรในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม ในประเด็น ความครอบคลุม ความชัดเจนด้านเนื้อหา สาร และลักษณะทางกายภาพของคู่มือ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน อาจารย์นิเทศ 6 สาขาวิชา ที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สาขาวิชาดนตรีศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาศิลปศึกษา ที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 12 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 60 คน

ด้านเนื้อหา ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

ระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินครูพี่เลี้ยงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศ แบบสอบถามความพึงพอใจของหลักสูตร แบบสัมภาษณ์

ดำเนินการโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการกับครูพี่เลี้ยงจำนวน 50 คน ตามขอบเขตของหลักสูตรที่ทำการอบรม ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

หลังจากนั้นทำการนิเทศ ติดตามประเมินผล โดยอาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา ถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประเมินหลักสูตรในขั้นตอนที่ 3
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และด้านความ

ถูกต้อง (Accuracy Standards) และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองใช้หลักสูตร วิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่เลี้ยง

1.1 จากการที่เข้าร่วมกันประชุมปฏิบัติการที่ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศครูที่เลี้ยง ครูนิเทศประจำโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน ได้สรุปสภาพปัญหาที่พบดังนี้ ด้านผู้ประเมิน (ครูที่เลี้ยง) ขาดความเข้าใจในการประเมินนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประเมินไม่ตรงกับสภาพจริงของนักศึกษา มีภาระงานมากไม่มีเวลาในการชี้แนะ และนำไปให้นักศึกษา ปัญหาด้านกระบวนการผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินนักศึกษาไม่ประชุมร่วมกันเพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นต้น สุดท้ายคือผลการประเมิน ไม่สอดคล้องกับสภาพที่

เป็นจริง ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนจากสภาพที่เป็นจริงของนักศึกษา และโดยเฉพาะผลการประเมินระหว่างโรงเรียนกับทางมหาวิทยาลัยไม่มีความสอดคล้องกัน

1.2 ความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนิเทศประจำโรงเรียน และครูที่เลี้ยงต้องการให้มีการติดตามนิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น การเขียนแผนฯ การวัดผลฯ การจัดการเรียนการสอน การจัดทำหนังสือ

2. การพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง ผ่านขั้นตอนการยกร่างโดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้พัฒนา มีการประชุมวิพากษ์ โดยผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือแผนการจัดกิจกรรมของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเอกสารประกอบหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโครงสร้างของหลักสูตร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผลและประเมินผล

3. จากการทดลองใช้หลักสูตรพบดังนี้



3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงต่อการจัดการอบรมโดยใช้หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว ผลปรากฏว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ออกมา การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย ทั้ง 4 หน่วย อยู่ในระดับ มาก

3.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการ ครูพี่เลี้ยงกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากใช้หลักสูตรครบทั้ง 4 หน่วย จากการสังเกต สัมภาษณ์ และซักถามพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และกระบวนการที่ได้รับ มั่นใจในการทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ Coaching ไปขยายผล และเผยแพร่ให้กับครูพี่เลี้ยงท่านอื่นที่สนใจ

3.4 ทักษะการปฏิบัติงาน ครูทุกคนมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูพี่เลี้ยง จนสามารถปฏิบัติงานเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจนสำเร็จด้วยดี

3.5 เจตคติต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง ครูทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ และการพูดคุยซักถามพบว่าครูเห็นคุณค่าของการเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. ผลการประเมินหลักสูตร หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูพี่เลี้ยง โดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง ในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว ผลปรากฏว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.12, 4.14, 3.99 และ 4.26 ตามลำดับ และโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.12

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูพี่เลี้ยง จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาครูพี่เลี้ยง พบปัญหาด้านผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ผู้บริหาร ครูนิเทศก์ ประจำโรงเรียน กระบวนการ และผลการประเมิน โดยด้านผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความหลากหลายในภูมิหลัง ทำให้ประสบการณ์ในการสอน การนิเทศ นักศึกษา การชี้แนะ แนะนำ มีความแตก

ต่างกัน โดยเฉพาะด้านประสบการณ์ ด้านการสอน ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า วิธีการประเมินนักศึกษายังไม่มี ความสอดคล้องกันระหว่างโรงเรียนกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งยังไม่ ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือคนละประเภท คนละระดับ และด้านการประเมิน ผู้ประเมินยังมีความเข้าใจในกระบวนการ ประเมินที่ไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับ ความเป็นจริง ซึ่งผลการประเมินที่ได้มี ผลต่อตัวนักศึกษา นอกจากนี้เกณฑ์การ ประเมินยังไม่ชัดเจนโดยเฉพาะการ ประเมินที่ได้จากโรงเรียน ซึ่งปัญหา ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุญา คูอารียะกุล (2554 : 215-224) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการประเมิน การฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษา พยาบาล ได้แก่ ความเชื่อ خاطวในการ ประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงหรือ ผู้ประเมิน อาจารย์แต่ละท่านใช้เกณฑ์ ของตนเองในการประเมิน พฤติกรรม นักศึกษา การขาดข้อมูลประกอบการ ประเมินจากเครื่องมือหรือปัจจัยอื่น ๆ การให้น้ำหนักกับการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ไม่เหมาะสม เช่น อาจารย์พยาบาลให้ คุณค่าหรือน้ำหนักกับการวางแผนการ พยาบาล ในขณะที่พยาบาลพี่เลี้ยงให้ คุณค่าหรือน้ำหนักกับความสามารถใน การใช้เครื่องมือการประยุกต์ทักษะในการ

ปฏิบัติการพยาบาลในสถานศึกษาที่แตก ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วรตรี นันทสุนทร (2547 : 213 – 226) ที่กล่าว ว่า สภาพปัญหาการประเมินที่สำคัญคือ อาจารย์นิเทศไม่ไปนิเทศศึกษา ปลอมให้เป็นหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงของ โรงเรียนเครือข่ายเพียงฝ่ายเดียว

สำหรับความต้องการของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนิเทศประจำโรงเรียน และครูพี่เลี้ยงต้องการให้มีการติดตาม นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น การเขียนแผนฯ การวัดผลฯ การ จัดการเรียนการสอน การจัดทำหนังสือ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูพี่เลี้ยงที่มีหน้าที่ คอยชี้แนะ แนะนำ ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับ นักศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การใช้ชีวิตในโรงเรียน ซึ่งครูพี่เลี้ยงต้องดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ยังมีครูพี่เลี้ยงบางส่วนที่มอบหมายงานของ ตนเอง ให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ โดยไม่ได้มาดูแลอย่างใกล้ชิด จึงส่งผล เสียต่อนักศึกษา

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรในการ พัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาหลักสูตรในการ พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการ ประชุมการทบทวนเอกสาร และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องร่วมกับการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่เลี้ยง โดยการประชุมปฏิบัติการกับผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้การสร้างหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง เพื่อให้ได้หลักสูตรสำหรับครูที่เลี้ยง ผู้บริหาร และนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนา นักศึกษาในสถานการณ์จริงในโรงเรียน มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการประเมินหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับ มาก และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เป็นผลมาจากมีกระบวนการจัดทำและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของโครงสร้างหลักสูตร สื่อ แผนการจัดฝึกอบรม และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ จุดเด่นคือ มีตัวอย่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน มีกิจกรรมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนสอน การระดมพลังสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสะท้อนความคิดเห็นจากการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นหลักการและ

ทฤษฎีแต่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์และนำไปใช้ ทำให้ผู้รับการอบรมไม่เครียดและวิตกกังวล ประเด็นสำคัญ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้ครูที่เลี้ยงเห็นแนวทางและเกิดการเรียนรู้ได้มากกว่า เช่นเดียวกับ แนวคิดที่ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ การนำเสนอเนื้อหาต้องเหมาะสมและหัวข้อการฝึกอบรมต้องชัดเจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ระหว่างการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการประเมินผลและติดตามผล กระบวนการดำเนินพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีคู่มือสื่อและเอกสารประกอบการอบรมทำให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม และศุภานิตา สุดสวาสดิ์ (2555) ที่กล่าวว่า คุณภาพเนื้อหาในการออกแบบจะต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหา ความยากง่ายของภาษาต้องให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน นำเสนอข้อมูลครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์และความถูกต้องของการใช้ภาษา การใช้ตัวสะกดและการใช้เครื่องหมายวรรคตอนต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์ (2555) ที่กล่าวว่า เนื้อหาในการฝึกอบรมที่มีลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมเหมาะสมและ

สะดวก มีการแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง ปริมาณของเนื้อหาได้ปรับให้มีความเหมาะสมกับเวลา ทำให้สามารถเรียนโดยไม่ต้องรีบเร่ง ความยากง่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสมช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น และการเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงคล้องกับสายยนต์ จ้อยนุแสง (2552) ที่กล่าวว่า วิทยากรจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและกับวิทยากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง จากการดำเนินการดังกล่าวที่ผ่านมาจากสิ่งเหล่านี้ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ของการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอนดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รัดกุม ไม่ข้ามขั้นตอน เมื่อนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจึงเกิดประสิทธิภาพในทุกด้าน ดูได้จากผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน และทุกข้อ

### 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ครูที่เลี้ยง มีความรู้เกี่ยวกับ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การ

ประเมิน การนิเทศ และการวิจัยเพิ่มขึ้น และมีความเข้าใจในเนื้อหา มีทักษะในปฏิบัติงานในการเป็นครูที่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้ เป็นเพราะเหตุผล 2 ประการ คือ

3.1.1 หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นพัฒนาตามสภาพปัญหา และความต้องการของคณะครูที่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้คณะครูที่เลี้ยงมีความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำไปใช้ ในการแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่ได้ทันที รวมทั้งได้มีการปฏิบัติการสอน ซึ่งแนะแนะให้นักศึกษาควบคู่ไปด้วยจึงทำให้มีความรู้และทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาดีขึ้น สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเกิดผลสูงสุดเมื่อการเรียนเกิดความหมายและเรียนรู้ด้วยการกระทำ

3.1.2 วิธีการให้ความรู้ที่ทยอยให้ความรู้กับครูที่เลี้ยงเป็นเรื่อง ๆ ไม่เร่งรัด เพียงพอต่อการพัฒนา เนื่องจากทำการอบรม 2 วัน ครูที่เลี้ยงจะได้เรียนรู้เรื่องใหม่เมื่อได้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ผ่านมาแล้ว ดังนั้น ครูที่เลี้ยงจึงมีความพร้อมในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ โดยมีพื้นความรู้จากเรื่องก่อนเพราะหลักสูตรได้จัดเรียง เนื้อหาสาระที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องและสอดคล้องกัน

3.2 ครูพี่เลี้ยงมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง จากการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถาม ขณะทำการทดลองใช้หลักสูตร บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นกันเองเมื่อมีปัญหา ครูสามารถที่จะสอบถามผู้วิจัยหรือเพื่อนครูด้วยกันเองและเมื่อให้คณะครูประเมินผลการทำงานและนำเสนอผลงาน เพื่อนครูพี่เลี้ยงให้การยอมรับและชื่นชมในผลงาน รวมทั้งอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขาวิชาได้ให้กำลังใจในการที่จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงต่อไป โดยเห็นว่ามีความพร้อมที่จะทำได้ ครูพี่เลี้ยงหลายคนเห็นว่าการเป็นครูพี่เลี้ยงมีประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การที่ครูมีเจตคติที่ดีจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไปเพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปได้นั้นจำเป็นจะต้องให้บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่าสังคมที่เขาอยู่ด้วยนั้นมีพฤติกรรมหรือยอมรับในพฤติกรรมนั้นด้วย พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและสิ่งแวดล้อม และจากบันทึกหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรครูพี่เลี้ยงทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาต่อไป รวมทั้งพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนครูพี่เลี้ยงในการเป็นครูพี่เลี้ยงตามความสามารถ ส่วนข้อบกพร่องของหลักสูตรเป็นเรื่องของเวลาที่ใช้ในบาง

หน่วยสั้นทำให้ปฏิบัติงานไม่ทัน

#### 4. การประเมินหลักสูตร

จากการประเมินปัจจัยนำเข้าพิจารณาโครงหลักสูตร พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันมาก ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ได้ดำเนินการอย่างมีระบบมีข้อมูลรอบด้านที่เก็บรวบรวมจากหลายวิธีรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูที่ใช้หลักสูตรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการเตรียมการ มีการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาครูพี่เลี้ยง มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงตามกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่ง ดักกลาส (Douglas.1997) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นกับการให้ความหมาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีการวางแผนงาน นอกจากนี้การนำระบบ พี่เลี้ยงไปใช้ให้เกิดประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงดูแลนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด

การประเมินกระบวนการซึ่งพิจารณาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถามพูดคุยระหว่างดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรรวมทั้งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพและพิจารณาจากการเขียนบันทึกหลังการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานพี่เลี้ยงได้ตามแผนที่กำหนดไว้เกิดความมั่นใจในการเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาและสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูได้เพราะหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นมีสื่อประกอบการเขียนชัดเจนและสามารถสืบค้นได้นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงได้แสดงความคิดเห็นว่าเป็นเพราะสัมพันธภาพที่ดีของคณาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำของผู้วิจัยอันเป็นปัจจัยเสริมให้กระบวนการทดลองให้หลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนการประเมินผลผลิต พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลจากการประเมินของครูในภาพรวมแต่ละคนมีความคิดเห็นว่าเป็นครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสม ในความเป็นครูพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูพี่เลี้ยงแต่ละคนมีคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการประเมินการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยง

ปฏิบัติหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

1. จากการนำหลักสูตรไปใช้กับครูพี่เลี้ยงพบว่ามีบางหลักสูตรที่ครูพี่เลี้ยงสะท้อนถึงการนำไปปฏิบัติครูพี่เลี้ยงทำได้ไม่ดี นั่นคือ การวิจัย เนื่องจากครูพี่เลี้ยงบางคนไม่เข้าใจในกระบวนการวิจัยอย่างแท้จริง ส่งผลให้การนิเทศให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ไม่ประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินการครั้งต่อไปควรมีกิจกรรมในด้านการวิจัยให้กับครูพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง อาจจะเป็นหลักสูตร 2-3 วัน หรือหลักสูตรเชิงปฏิบัติการตามโรงเรียนเครือข่าย

2. ในการนิเทศของอาจารย์ประจำสาขาวิชา พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีการพัฒนาและกระตือรือร้นในการดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การติดตาม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในครั้งต่อไป ควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์ประจำสาขาวิชามีการพบปะกันมากขึ้น

3. หลังจากดำเนินการแล้วเสร็จ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู จึงควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมทุกด้าน เช่น งบประมาณ บุคลากร เพื่อให้ นักศึกษาเป็นครูมืออาชีพ

4. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกกับนักเรียนที่ได้รับการสอนจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับความรู้ที่นักเรียนได้รับจากนักศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม และศุภานิดา สุตสวาสดี. (2556). การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อการผลิตหนังสือ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตันสนีย์ สังสรรค์อนันต์. (2555). การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง หลักการ ออกแบบบทเรียนออนไลน์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรังสิต, 6(2)(กรกฎาคม-ธันวาคม 2555), 56-71.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2558). คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบร่วมมือสำหรับการการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สายยนต์ จ้อยนุแสง. (2552). การพัฒนาชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ทฤษฎีพุทัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อนัญญา อูอาริยะกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมชนก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. 2011.6(13) มี.ย. 2554.
- Douglas, C. A.1997. *Formal mentoring programs in organization : An annotated bibliography*. United State of America : Center for Creative Leadership.