



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก *

A NEEDS ASSESSMENT OF TEACHER COACHING SKILLS DEVELOPMENT IN KHUN
DAN PRAKANCHON SCHOOL CONSORTIUM UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PRACHINBURI NAKHON NAYOK

¹ชัยรัตน์ อินทวงศ์ Chairat Intawong ²ธีรภัทร คุโลภาส Dhirapat Kulophas

^{1,2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: kruchairat.in@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.163$, $S.D. = 0.661$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.515$, $S.D. = 0.599$) 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก สูงที่สุดคือ ด้านทักษะการถาม ($PNI_{modified} = 0.469$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{modified} = 0.443$) ด้านทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ($PNI_{modified} = 0.404$) และต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.398$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, การชี้แนะ, ทักษะการชี้แนะ



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of teacher coaching skills development in Khun Dan Prakanchon school consortium under the secondary educational service area office Prachinburi Nakhon Nayok. 2) to study assess the needs for teacher coaching skills development in Khun Dan Prakanchon school consortium under the secondary educational service area office Prachinburi Nakhon Nayok. This is descriptive research. The research instruments used in this study were questionnaires. Data were collected from 150 samples of administrators and teachers in Khun Dan Prakanchon school consortium under the secondary education service area office Prachinburi Nakhon Nayok, Academic Year 2021. The data were analyzed by mean, standard deviation, priority need index ($PNI_{modified}$), and priority order. The results of the research were as follows: 1) The desirable condition averaged higher than the present condition of teacher coaching skills development in Khun Dan Prakanchon school consortium under the secondary educational service area office Prachinburi Nakhon Nayok. The current condition was at a moderate level ($M = 3.163$, $S.D. = 0.661$), while the desirable condition was at the highest level ($M = 4.513$, $S.D. = 0.599$). 2) The highest order of need for teacher coaching skills development in Khun Dan Prakanchon school consortium under the secondary educational service area office Prachinburi Nakhon Nayok was Questioning skill ($PNI_{modified} = 0.469$), followed by feedback skill ($PNI_{modified} = 0.443$), deep listening skill ($PNI_{modified} = 0.404$), and lowest was in Rapport building skill ($PNI_{modified} = 0.398$), respectively.

Keywords: Teacher development, Coaching, Coaching skills

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศอย่างยั่งยืนเป็นสำคัญ เพื่อให้เยาวชนของชาติได้เติบโตเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) จึงต้องมีการจัดการศึกษาที่มีความเสมอภาคและมีคุณภาพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาโดยรวมหรือโดยเฉลี่ยทั้งประเทศยังมีคุณภาพต่ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) สะท้อนจากผลการประเมิน PISA 2018 ผลการประเมินด้านการอ่านของนักเรียนไทย (393 คะแนน) มีคะแนนลดลงจากผลการประเมินรอบที่ผ่านมา และมีคะแนนน้อยกว่าใน PISA 2015 ถึง 16 คะแนน การที่คะแนนมีแนวโน้มลดลงเป็นเพราะนักเรียนที่มีความสามารถด้านการอ่านไม่ถึงระดับ 2 มีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 10% (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563) โดยนักเรียนทั้งประเทศได้คะแนนเฉลี่ยออกมาต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผล



ต่อคุณภาพของผู้เรียนคือกระบวนการพัฒนาครูรูปแบบเดิมเน้นไปที่การประชุม อบรม สัมมนา ด้วยวิธีการบรรยาย อีกทั้ง ครูต้องละทิ้งการสอนเพื่อไปอบรม ส่งผลให้ไม่สามารถติดตามประเมินผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจึงทำให้ครูไม่ได้นำความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยนำกระบวนการการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มาใช้ ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยลดปัญหาการดึงครูออกจากห้องเรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ จากหลักเกณฑ์ ว22/2560 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ระบุไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาครูที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนและองค์กรเป็นสำคัญ

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นกระบวนการหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่เดิมมักจะนำการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมาใช้ในบริบทของการจัดการหรือการพัฒนาองค์กร (Rao, 2015) Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยวิธีการให้คำแนะนำและการสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมๆ กัน ส่วน Mentoring ในการเป็นพี่เลี้ยงเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง (มยุรี เจริญศิริ, 2558) สอดคล้องกับวรรณรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2561) ที่กล่าวว่า การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน โดยในบริบทของการจัดการศึกษาของไทย บทบาทของผู้ชี้แนะ (Coacher) และพี่เลี้ยง (Mentor) ไม่ได้แยกกันอย่างชัดเจน การชี้แนะ เป็นการชี้แนะทางการศึกษาที่ดำเนินการโดยครูผู้ทำหน้าที่ชี้แนะจะให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้รับการชี้แนะให้สามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานและหาแนวทางการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานของตนเองด้วยตนเอง มีการชี้แนะทั้งรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย การชี้แนะจะมุ่งสู่ “การบรรลุจุดหมาย” จึงเริ่มต้นที่งานที่ต้องการพัฒนา เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งใช้ระยะเวลาสั้น สำหรับการเป็นพี่เลี้ยง คือ การดำเนินการโดยครูที่มีประสบการณ์ในบทบาทของผู้ให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาผู้มากด้วยประสบการณ์ โดยจะเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยใช้การสอน ชี้แนะ และให้คำปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยงเน้น “การเติบโตจากภายใน” ของครู จึงมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านวิธีการที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานประจำ มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ วิธีการคิด การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน เห็นได้ว่า การชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงแม้จะมีความคล้ายคลึงกัน แต่ผลลัพธ์ที่ได้นั้นมีความแตกต่างกัน โดยการเป็นพี่เลี้ยงจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือหรือชี้แนะแนวทางให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการชี้แนะจะเป็นการส่งเสริมความคิดให้แก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถมองเห็นเป้าหมายด้วยตนเองซึ่งผลลัพธ์ที่



เกิดจากการชี้แนะจะมีความคงทนมากกว่าการเป็นพี่เลี้ยง ช่วยให้ผู้ที่รับการชี้แนะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกันด้วย

การชี้แนะในสถานศึกษานั้นปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่ 3 กล่าวถึงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา เปลี่ยนบทบาทจากครูสอนเป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การโค้ชถือเป็นวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสมรรถนะขององค์กรสู่การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อาทิเช่น การสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน (One-on-one Observation) การให้ข้อมูลย้อนกลับร่วมกันเรียนรู้ (Small-group Learning of New Content and Pedagogy) และการโค้ชเป็นกิจกรรมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาวิชาชีพ (School-based Professional Development) (Neufeld and Roper, 2003) การโค้ชมีหลายประเภท ในแต่ละประเภทอยู่บนพื้นฐานของ หลักจิตวิทยา ทฤษฎี ผลการวิจัย และการทดลองปฏิบัติ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูในศตวรรษ ที่ 21 (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก (สพม.ปจ.นย) เป็นกลุ่มโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนครนายกวิทยาคม โรงเรียนนวมราชานุสรณ์ โรงเรียนปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครนายก โรงเรียนเมืองนครนายก และโรงเรียนปากพลีวิทยาการ โดยบริบทของสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชลนั้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาครูที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก แต่ผู้เรียนยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2563) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนต้องพัฒนาส่งเสริมให้ครูปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนให้ทันสมัย มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และของสถานศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2563)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครู และเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนและกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก



2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนครนายกวิทยาคม โรงเรียนนวมราชานุสรณ์ โรงเรียนปิยชาติพัฒนาในพระราชูปถัมภ์ฯ โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครนายก โรงเรียนเมืองนครนายก และโรงเรียนปากพลีวิทยาการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องเก็บข้อมูลจำนวน 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครู เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหา และดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยวิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) โดยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและพิจารณา ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเครื่องมือกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่ามีความอยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปเก็บข้อมูลได้ จากนั้นนำเครื่องมือมาวิเคราะห์หาจุดบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน

4) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครู สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี



นครนายก ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินและการแปลความหมาย ตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จนถึง ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับการวิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครู สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 ฉบับ จำแนกตามทักษะการชี้แนะ ได้แก่ 1) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 2) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง 3) ทักษะการถาม และ 4) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ทักษะการชี้แนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปรผล	M	S.D.	แปรผล
1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์	3.269	0.669	ปานกลาง	4.536	0.602	มากที่สุด
2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง	3.266	0.646	ปานกลาง	4.585	0.575	มากที่สุด
3. ทักษะการถาม	3.023	0.659	ปานกลาง	4.439	0.640	มาก
4. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.113	0.649	ปานกลาง	4.491	0.579	มาก
เฉลี่ยรวม	3.168	0.656	ปานกลาง	4.513	0.599	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.168$, $S.D. = 0.656$) เมื่อพิจารณาตามทักษะการชี้แนะรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ($M = 3.269$, $S.D. = 0.669$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ($M = 3.266$, $S.D. = 0.646$) ถัดมาคือ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($M = 3.113$, $S.D. = 0.649$) และน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการถาม ($M = 3.023$, $S.D. = 0.659$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.513$, $S.D. = 0.599$) เมื่อพิจารณาตามทักษะการชี้แนะรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุดที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ($M = 4.585$, $S.D. = 0.575$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ($M = 4.536$, $S.D. = 0.602$) ถัดมาคือ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($M = 4.491$, $S.D. = 0.579$) และน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการถาม ($M = 4.439$, $S.D. = 0.640$) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายกของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 ฉบับ จำแนกตามทักษะการชี้แนะ ได้แก่ 1) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 2) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง 3) ทักษะการถาม และ 4) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ทักษะการชี้แนะ	PNI _{Modifie}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์	0.389	4
2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง	0.404	3
3. ทักษะการถาม	0.469	1
4. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ	0.443	2
เฉลี่ยรวม	0.426	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก คือ 0.426 (PNI_{modified} = 0.426) โดยทักษะที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ทักษะการถาม (PNI_{modified} = 0.469) รองลงมาคือ ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (PNI_{modified} = 0.443) ถัดมาคือ ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (PNI_{modified} = 0.404) และทักษะที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (PNI_{modified} = 0.389) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายกมีประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีวิธีการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูครบทุกทักษะแต่ยังไม่เด่นชัด เมื่อพิจารณาตามทักษะการชี้แนะรายด้านพบว่า ด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูในสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีทักษะการสร้างสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ดีอยู่แล้ว เนื่องจากผู้บริหารแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาครูที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน โดยทุกโรงเรียนมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง



วิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นช่องในการให้ครูทุกคนในโรงเรียนเกิดปฏิสัมพันธ์กัน ลดช่องว่างระหว่างกัน เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนคิด ดังที่ ศศิมา สุขสว่าง (2564) ได้กล่าวว่า จุดประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย ให้กับผู้ที่พูดคุยด้วย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจให้ความร่วมมือในการโค้ช การคิดและให้ความร่วมมือในการโค้ชหรือการพูดคุยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพูดคุย ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ จารุสมบัติ (2561) ที่กล่าวว่า ในที่ทำงาน แต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งสไตล์ พฤติกรรม ความคิด ความต้องการ ความเชื่อ มุมมอง และวัย หรือ Generation ที่ทำงานอาจมีทั้ง Baby Boomer, Gen X, Gen Y and Gen Z เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ดังนั้น เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์จะช่วยลดช่องว่างระหว่างกัน เข้าใจกันมากขึ้น ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดใจ ศรัทธา และไว้วางใจเพื่อให้การโค้ชการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Williamson (2012) ที่กล่าวว่า ผู้ชี้แนะควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูเปิดใจและอยากที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้ชี้แนะ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสาขาเขตศูนย์ด้านปรากฏการณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามทักษะการชี้แนะรายด้าน พบว่า ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า คณะครูในสาขาเขตศูนย์ด้านปรากฏการณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสารออกมา ดังที่ ทศนีย์ จารุสมบัติ (2561) กล่าวว่า การฟังถือเป็นทักษะการสื่อสารที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งของการฟังแบบโค้ชเป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง เพราะในกระบวนการโค้ชนั้น โค้ชจะใช้เวลาในการฟัง 70-80% อีก 20-30% สำหรับการทวนสิ่งที่ได้ยิน การถาม การสะท้อน (Feedback) โค้ชจะฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูดเป็นเรื่องราวหรือเนื้อหา (Content) นอกจากนี้ โค้ชจะฟังให้รับรู้ถึงความรู้สึก สังเกตโทนเสียง ภาษาท่าทาง สีหน้าที่แสดงออกมา รับรู้ถึงความเชื่อ ความคิด มุมมอง ความต้องการ ความกลัว และคุณสมบัติ หรือศักยภาพภายในตัวคน (Context) โค้ชจึงสามารถทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อน ให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจตนเองได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับ Williamson (2012) ที่กล่าวว่า ผู้ชี้แนะจะต้องมีทักษะการฟังที่ดี เนื่องจากทักษะการฟังเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในการชี้แนะ อีกทั้งผู้ชี้แนะที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย

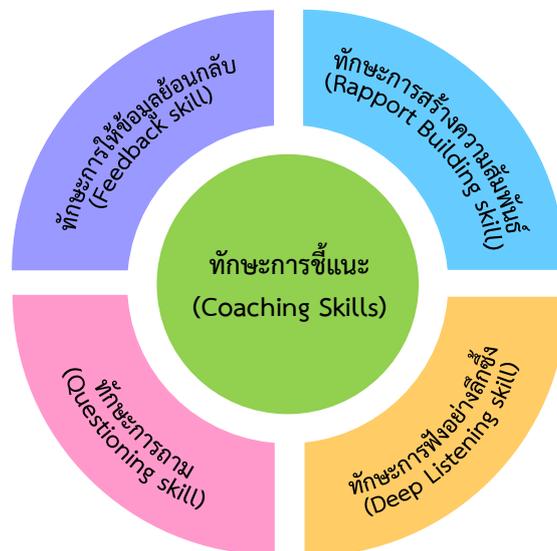
3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูสาขาเขตศูนย์ด้านปรากฏการณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านทักษะการถาม แสดงให้เห็นว่า ทักษะที่คณะครูสาขาเขตศูนย์ด้านปรากฏการณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีความจำเป็นที่จะพัฒนาทักษะการถามของครูในการร่วมกันแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ตามที่ ทศนีย์ จารุสมบัติ (2561) ที่สรุปได้ว่า เมื่อโค้ชใช้ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ได้ดี มีการฟังอย่างลึกซึ้ง เครื่องมือขั้นที่ 3 คือ ทักษะการถาม ซึ่งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด ทบทวน ใคร่ครวญ ค้นหาคำตอบ วิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้น คำถามที่ดีจึงเป็นคำถามปลายเปิด (Open Questions) เพื่อให้ผู้รับการโค้ชรับเอาไปไตร่ตรอง ชวนคิด ชวนคุย ชวนหาความกระจ่าง หาคำตอบ แสดงความคิดเห็น สรุปได้ว่า ทักษะการถาม เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้ผู้รับการชี้แนะสามารถสร้างองค์ความรู้ ค้นหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิด ตรรกะตรอง พินิจพิจารณาคำถามที่ผู้ชี้แนะถาม ซึ่งสอดคล้องกับ Gottesman, B. (2000) ที่กล่าวว่า การโค้ช เป็นวิธีการที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยในการ



ตั้งคำถามและปัญหาเพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การโค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการพัฒนาทักษะการชี้แนะ (Coaching Skills) ทักษะการชี้แนะ เป็นทักษะที่ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องมี เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมความคิดให้แก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถมองเห็นเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เมื่อครูมีทักษะการชี้แนะจะสามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังสามารถลดการดึงครูออกจากห้องเรียนเนื่องจากไปอบรมพัฒนา โดยมีองค์ประกอบของทักษะการชี้แนะ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทักษะการชี้แนะ

จากภาพที่ 1 ทักษะการชี้แนะ ประกอบด้วย 4 ทักษะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport Building skill) คือ ทักษะที่ส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจกันเกิดความเชื่อใจ เชื่อมั่น พร้อมเปิดใจพูดคุย พร้อมให้ความร่วมมือ ชวนคิด ชวนพูดคุย ค้นพบที่มาของเรื่องราว อุปสรรค ความท้าทาย ค้นพบคำตอบ ทางเลือก ค้นหาทางออก

2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening skill) คือ ทักษะที่ส่งเสริมให้ครูฟังสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นการฟังที่ใส่ใจฟังผู้พูดอย่างแท้จริง เหมือนว่ามีแค่ผู้พูดอยู่ด้วยกับเราเท่านั้น เป็นการฟังโดยปราศจากการตัดสิน ฟังลึกกว่าแค่คำพูด ได้ยินในสิ่งที่ผู้พูดไม่ได้พูด เช่น ความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการ คุณค่า ความเชื่อ โดยที่ผู้ฟังจะต้องมีสติรู้เท่าทันความรู้สึกของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้ตนเองคล้อยตาม หรือมีความรู้สึกร่วม



3. ทักษะการถาม (Questioning skill) คือ ทักษะที่ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้คำถามที่ทำให้เกิดกระบวนการคิด ตรรกะตรอง และค้นหาคำตอบ เป็นการกระตุ้นความคิดให้ผู้ที่ถูกถามจะสามารถคิดและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง โดยใช้ลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Question) เพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็นของตนเองได้โดยไม่เป็นการชี้นำหรือบอกคำตอบ

4. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback skill) คือ ทักษะที่ส่งเสริมให้ครูสามารถให้ข้อมูลหรือข้อสังเกตกับผู้รับการชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นโดยไม่ใช้การตำหนิ หรือบ่นแต่อย่างใด

จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการชี้แนะแก่ครูในสหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ที่ผู้บริหารควรสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะการถาม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ตามลำดับความต้องการจำเป็น โดยผลการศึกษาพบว่า ทักษะการถามมีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะพัฒนาทักษะการถามของครูในการร่วมกันแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูควรมีการส่งเสริมให้กระบวนการในการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ครูทำเป็นประจำอยู่แล้ว นอกจากนี้อาจจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม เพื่อให้ครูได้ฝึกทักษะการถามกับผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การปฏิบัติในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการถามของครูเป็นอันดับแรก โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมการพัฒนาครูด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย ตามบริบทของสถานศึกษา โดยการประชุมหารือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางของการพัฒนารวมถึงขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาครูของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในประชากรกลุ่มอื่นหรือในระดับการศึกษาอื่น เพื่อศึกษาผลของทักษะการชี้แนะของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการชี้แนะให้ครอบคลุมทุกทักษะ โดยเน้นที่ทักษะการถามซึ่งเป็นทักษะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด นอกจากนี้จะต้องพัฒนาทักษะการชี้แนะอื่นเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ตามลำดับ เพื่อให้การพัฒนาทักษะการชี้แนะของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ จารุสมบัติ. (2561). **ชีวิตที่ใช่! ในแบบโค้ชและฟา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธารทิพย์ นรังศิยา, วรณีย์ แกมเกตุ. (2559). การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงครู. *An Online Journal of Education*. 11(2). 235-250.
- มยุรี เจริญศิริ. (2558). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 13(1). 114-127.
- วรรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา. (2561). **การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**. แหล่งที่มา <https://www.truelookpanya.com/blog/content/66324/> - blog-teartedu-teartteaarttea- สืบค้นเมื่อ 9 ต.ค. 2564.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2564). **ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา**. แหล่งที่มา www.sasimasuk.com สืบค้นเมื่อ 12 ต.ค. 2564.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). **การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนของครูส่งผลต่อผลการประเมินด้านการอ่านของนักเรียนอย่างไร**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช (Coaching). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร*. 15(2). 61-73.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ว22/2560)**. แหล่งที่มา <https://otepc.go.th> สืบค้นเมื่อ 26 ธ.ค. 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)**. แหล่งที่มา <http://nscr.nesdb.go.th> สืบค้นเมื่อ 26 ธ.ค. 2564.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2563). **ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 4**. แหล่งที่มา <https://drive.google.com/file/d/1D5eUQ4kYNwuZU6TPFYqhaAmwBwS05-UV/view> สืบค้นเมื่อ 26 ธ.ค. 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **สภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gottesman, B. (2000). *Peer coaching for educators*. Lamha: The Scarecrow.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Neufeld and Roper. (2010). Barbara Neufeld and Dana Roper. *Coaching: A Strategy for Developing Instructional Capacity Promises and Practicalities Education Matters, Inc.*



Rao, M. S. (2015). Myths and truths about coaching: How to acquire right perspective to enhance leadership excellence. **Human Resource Management International Digest**. 23(4). 35-37.

Williamson, R. (2012). **Coaching teachers: An important principal role**. From <http://eric.ed.gov/?id=ED538322> Retrieved December 26, 2021.