การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

The Development of Coaching and Mentoring Skills of Assistant Teachers of Wiengsa School under The Secondary Educational Service Area Office 11

สิเรมอร ฤทธยานนท์[1] ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ [2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข [3]
Sirem-on Rittayanon [1] Dr.Sathaporn Sungkaowsuttirak [2] Asst. Prof. Dr. Banjong Jaroensuk [3]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทรศัพท์ 094-5961499 อีเมล siremon2533@gmail.com
[2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทรศัพท์ 077-913381 อีเมล graduate@sru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ 2) พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ 3) ประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็คแทกการ์ด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล ดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ แบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านครูผู้สอน 2) ผลการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะมากขึ้น โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนามีค่ามากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจในการพัฒนาพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครูผู้ช่วย, ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ, การประชุมเชิงปฏิบัติการ

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the coaching and mentoring skills; 2) to develop the coaching and mentoring skills; and 3) to assess the satisfaction towards the development of the coaching and mentoring skills of assistant teachers of Wiengsa School under The Secondary Educational Service Area Office 11. This study was conducted by action research method introduced by Kemmis and McTaggart including four steps: planning, action, observation, and reflection; and took two cycles. The target group involved 20 assistant teachers of Wiengsa School, which were selected by purposive sampling. Data were collected by a survey, a test, and a satisfaction questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows. 1) The coaching and mentoring skills of the target group were in a low level in overall and each aspect ranked in descending order: learning management, assessment and evaluation, and teacher, respectively. 2) The development of the skills of the target group by using workshop showed that the target group enhanced the knowledge and understanding

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี บัณฑิตวิทยาลัย

about coaching and mentoring skills as the post-workshop score was higher than the pre-workshop score at a statistical significance level of .05. 3) The target group was satisfied with the development of the skills in the highest level in overall. .

Keywords : development of assistant teachers, coaching and mentoring skills, workshop

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่แท้จริงมีจุดเน้นที่สำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีการเจริญเติบโต (Growth) ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะการคิดขั้นสูง บทบาทของผู้สอนคือการสร้างแรงปรารถนา แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การชี้แนะให้ผู้เรียนมีจินตนาการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียน ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทผู้สอนดังกล่าวนี้เป็นรากฐานทางความคิดเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562 : -1-5)

ในด้านการศึกษามีความพยายามนำแนวคิดเกี่ยวกับการให้การปรึกษาและชี้แนะมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเสริมพลังให้กับบุคคลให้รับผิดชอบต่อตนเองในการพัฒนาและแก้ปัญหาของตน โดยผู้ชี้แนะจะใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน (ณิรดา เวชญาลักษณ์, ธัญญาพร ก่องขันธ์, จอมขวัญ รัตนกิจ และสุกัญญา สีสมบา, 2562 : 144) โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือทำ คิดวิเคราะห์และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้ดี ในการส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการสอนเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ (Expert Coaching) ให้การติดตามดูแล อย่างใกล้ชิดต่อเนื่องซึ่งจะช่วยส่งผลให้การสอนและการเป็นครูของผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ภายใน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้นำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556: 305) ส่วนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นแนวทางดำเนินการที่เป็นระบบที่ต้องเตรียมทั้งผู้ทำหน้าที่ให้การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการให้ข้อมูลการแบ่งปันประสบการณ์และช่วยส่งเสริมพัฒนาการในวิชาชีพโดยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์สำหรับที่จะช่วยให้ผู้อื่นได้ การดูแลให้ คำปรึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ สูงกว่าในวิชาชีพ ที่สามารถให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยลดขั้นตอนอนที่ซับซ้อนในงานที่มีความสำคัญและจำเป็น (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556: 146)

โรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และเป็นโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ ครูผู้สอนต้องมีความพร้อมและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ หากพูดถึง Active Learning ครูผู้สอนจะมีความรู้กันแล้วจากการเข้าอบรมหรือสัมมนาแต่หากเจาะลึกลงไปถึงทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วยทักษะ Coaching and Mentoring ก็ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอ ซึ่งโรงเรียนเวียงสระมีการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่องก่อนได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งครูทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูผู้ช่วยยังมีทักษะการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์น้อยทำให้กิจกรรมในชั้นเรียนไม่เป็นที่น่าสนใจและยังเป็นแบบการเรียนรู้ทางเดียว (โรงเรียนเวียงสระ, 2563 : 50)

จากที่มาและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มหลักสูตร เต็มเวลา เต็มความรู้เต็มกำลังความสามารถ และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งกายใจ เติบโตเป็นกำลังสำคัญช่วยเหลือพัฒนาสังคม และประเทศชาติในภายภาคหน้าต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

3. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ได้พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ สามารถให้คำปรึกษาและการชี้แนะได้อย่างถูกต้องตามแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1988 :11-15) แบ่งขั้นตอนการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการ 2 วงรอบ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ สภาพทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร คือ สภาพทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961 : 123)

5. สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ โดยการนำผลการศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ในขั้นตอนที่ 1 พิจารณาจัดทำคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

ตัวแปรตาม คือ ผลการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติ และความพึงพอใจ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ

5. สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t - test) แบบ Paired sample

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยในโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

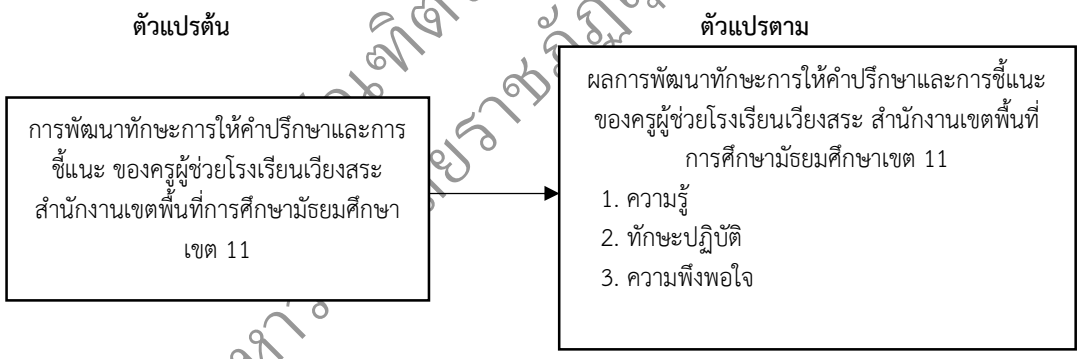
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยในโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961 : 123)

4. สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยรวม พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับน้อย โดยครูสนใจศึกษาความรู้ เปิดใจรับฟังเพื่อหาแนวทางนำทักษะการให้ คำปรึกษาและการชี้แนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมีความเข้าใจในการนำเนื้อหาในการเรียนมาบูรณาการกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และมีความรู้ ทักษะ หรือแนวทางในการจัดการเรียนการสอนใช้ทักษะ การให้คำปรึกษาและการชี้แนะ มี่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยการวางแผนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับทักษะการให้ คำปรึกษาและการชี้แนะและการวางแผนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับแนวทางการบูรณาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน และกิจกรรมใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ได้และสามารถสร้างชิ้นงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีการประเมินผลตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาใช้วิธีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วนการกำหนดวิธีการประเมินผลครอบคลุมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า

2.1 การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า

วงรอบที่ 1 ดำเนินการโดยการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้แก่ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ จำนวน 20 คน ผลการดำเนินการพบว่า ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะมากกว่าก่อนการพัฒนา มีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะในระดับมากที่สุด และพบปัญหาในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ และด้านการวัดและประเมินผล

วงรอบที่ 2 ดำเนินการโดยการประชุมเพื่อทบทวนผลการดำเนินงาน วางแผนการดำเนินการใหม่และให้ครูผู้ช่วยนำแนวทางการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะไปใช้ในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะในการจัดการเรียนการสอน โดยการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วย พบว่า ครูผู้ช่วยสามารถดำเนินการได้ดีขึ้น ในด้านการเตรียมการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การสรุปผลการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

2.2 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้อเสนอแนะจากการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ได้แก่

2.3.1 ด้านครูผู้สอน คือ จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ โดยการรวมกลุ่มของครูผู้ช่วยเพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาหารือเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ได้พร้อมๆ กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การจัดตั้งกลุ่มแอปพลิเคชั่นไลน์ แอปพลิชั่นเฟสบุ๊ค เป็นต้น เพื่อให้สามารถเรียนรู้ทักษะทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญได้พร้อมกัน ทั้งยังสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างครูผู้ช่วยด้วยกัน และระหว่างครูผู้ช่วยและผู้เชี่ยวชาญได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ คือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน โดยครูผู้ช่วยจะต้องทำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีดำเนินการ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ครูต้องศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะให้มีความเข้าใจอย่างลุ่มลึกในเนื้อหาที่สอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางสู่ห้องเรียน เพื่อช่วยครูวางแผนการสอนและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง

2.3.3 ด้านการวัดและประเมินผล คือ ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวัดผลและประเมินตามสภาพจริง จัดให้มีวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินตามสภาพจริงแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถศึกษาข้อมูลการวัดประเมินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะครูผู้ช่วยในโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะครั้งนี้ไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รองลงมาการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเวียงสระได้ และผลการพัฒนาส่งผลให้ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยรวม พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการปฏิบัติงานปกติของครูและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและห้องเรียนมากกว่าการฝึกเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครูตั้งแต่สองคนขึ้นไป เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ากับผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ในขณะที่ครูผู้ช่วยเป็นครูที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี จึงยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับแนวคิดของมยุรี เจริญศิริ (2558 : 123-125) กล่าวว่า Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ส่วน Mentoring ในการเป็นพี่เลี้ยง เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย สุขณะล้ำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูมีปัญหาและต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ระดับมากที่สุด ควรจัดเสริมสร้างสมรรถนะครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.1 ด้านครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ครูผู้ช่วยเป็นครูที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ มีระยะเวลาที่ทดลองงานจำนวน 2 ปี มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะครูผู้บรรจุใหม่ ที่มีประสบการณ์น้อยและต้องเรียนรู้ในหลายเรื่องไปพร้อมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 30-34) กล่าวว่า ครู คือผู้แนะนำสั่งสอนหรือถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามด้านสติปัญญาอารมณ์ สังคม และทักษะกระบวนการต่าง ๆ โดยคุณลักษณะของครูที่ดีนั้นสามารถพิจารณาได้หลายมุมมองหรือหลายทัศนะ โดยคุณลักษณะของครูผู้รับการโค้ชประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีการวางแผนและเตรียมตัว มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน มีความสามารถในการสอน และมีความเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hudson and Hudson (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเข้าใจของครูผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ครูผู้ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำได้รับแรงกระตุ้นจากโปรแกรมการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ช่วยให้การเกิดพัฒนาทางด้านวิชาชีพและตัวบุคคลในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนครูผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำภายในโรงเรียน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ในการจัดการเรียนการสอนด้วยทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ จะต้องกำหนดเป้าหมายของการชี้แนะการสอนอย่างชัดเจน เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการชี้แนะวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเวลาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีสอนสำหรับการนำแนวทางการสอนแบบชี้แนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของวิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์ (2562 : 3) กล่าวว่า บทบาทของผู้ชี้แนะการสอน คือ การมีส่วนร่วม

กิจกรรมในชั้นเรียนหลากหลายรูปแบบ โดยการร่วมวางแผน วิเคราะห์ผู้เรียน พัฒนาหลักสูตร และประชุมร่วมกับครู ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทในการเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้ชี้แนะการสอนและครูรวมไปถึง ส่งเสริมกระบวนการชี้แนะในโรงเรียนและอำนวยความสะดวก ให้การดำเนินงานมีความราบรื่น ส่วนครูมีบทบาทเป็นผู้ร่วมกระบวนการที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของหุ้นส่วนการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร โลมารักษ์ และบัญชา นวนสาย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้านการกำหนดจุดประสงค์ ด้านการออกแบบการเรียนการสอน และด้านการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก การวัดผลประเมินผลต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้มาตัดสิน หรือสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยครูจะต้องเลือกวิธีการปวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทต่างๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2558 : 328) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นองค์ประกอบสำคัญของการชี้แนะการสอน การประเมินการชี้แนะการสอนควรเป็นการประเมินภาพรวมทั้งระบบ โดยผู้ประเมินสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมิน ที่สอดคล้องกับบริบทต่างๆอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชยา ภาคภูมิ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนภาษาไทย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า ผลการนิเทศส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนภาษาไทยด้วยรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า

2.1 การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะมากกว่าก่อนการพัฒนา สามารถนำแนวทางการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะในการจัดการเรียนการได้ดีขึ้น ในด้านการเตรียมการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การสรุปผลการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล และมีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการดำเนินการ แล้วจัดทำคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่มีรายละเอียดสำคัญและเกี่ยวข้องกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะเพื่อครูผู้ช่วยได้ศึกษาเรียนรู้ประกอบกับวิทยากรในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะเป็นอย่างดี ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่ทำให้ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเข้าใจได้ง่าย ทั้งยังมีบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เป็นกันเอง ดำเนินการด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จึงส่งผลให้ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระมีความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Mizell (2010) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลานานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียนจะขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของของสุวดี อุปปินใจ, ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, พูนชัย ยาวิราช, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และสมบูรณ์ อริยา (2562) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จังหวัดเชียงราย พบว่า หลังการใช้รูปแบบ ครูผู้ช่วยประสบผลสำเร็จทำให้ครูผู้ช่วยมีมาตรฐานการปฏิบัติตนและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลการประเมินสูงขึ้น ครูผู้ช่วยและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ ดำเนินการตามวิธีการอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำหนดขอบข่ายการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยกำหนดเนื้อหาสาระในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ โดยวิทยากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้อย่างครบถ้วน มีการดำเนินกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ จึงส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของอรรณพ จีนะวัฒน์ (2559 : 1379) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อ การพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของวจี ปัญญาใส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ผลการศึกษาทักษะการให้คำปรึกษาของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน คะแนนก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 16.93 และเมื่อเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนของการวัดทักษะการให้คำปรึกษาเฉลี่ย 20.67 แสดงว่าครูกลุ่มตัวอย่างมีทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้อเสนอแนะจากการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ได้แก่ 1.ด้านครูผู้สอน คือ จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ โดยการรวมกลุ่มของครูผู้ช่วยเพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาหารือเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ได้พร้อมๆ กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ คือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน 3. ด้านการวัดและประเมินผล คือ ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวัดผลและประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องกับแนวคิดของการวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562 : 3) กล่าวว่า โค้ชเป็นบทบาทของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี เจริญศิริ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา พบว่า การนิเทศการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียน การนิเทศการสอนแบบพี่เลี้ยง เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานเป็นผู้ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่มีความสามารถในระดับต่ำกว่า ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น และความสามารถในการทำงานการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ คือการช่วยเหลือ แนะนำ จากเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และงานอื่นๆ ของครูให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการปรึกษาหารือ พูดคุยซึ่งกันและกัน การโค้ชเป็นบทบาทของครูผู้สอนยุคใหม่ที่จะช่วยพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนอันเป็นวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น

3. ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะครูผู้ช่วยในโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแง่คิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้สะดวกขึ้น สามารถทำงานให้

เสร็จลุล่วงไปด้วยดี เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของโรงเรียนเวียงสระ ทำให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของอรรณพ จีนะวัฒน์ (2559 : 1381-1394) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครูก็คือ การประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่แท้จริงในเรื่องใดบ้าง จะต้องพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องใด พัฒนาต่อยอดเรื่องใดซึ่งควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม แล้ววางแผนนำสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณีย์ ขาวเจริญ, ดวงใจ สีเขียวและ ชมพูนุท สุขหวาน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุดและ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ ให้ความสำคัญพร้อมทั้งมีนโยบายด้านการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ อย่างจริงจังเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาประเด็นต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนโดยการจัดอบรม สัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ กระตุ้นครูให้มีความคิดสร้างสรรค์และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ควรมีการจัดทำการสำรวจข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ เช่นด้านการวัดผลประเมินผลด้านการผลิตสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ เพื่อนำไปจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียน

1.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชาโดยการบูรณาการ

1.4 ควรจัดให้มีการแสดงผลงานนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ การคิดอย่างมี วิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหาและให้ความดีความชอบ มอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูและผู้เรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจ

2. ข้อเสนอแนะต่อครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2.1 ครูควรให้ความสำคัญและแสวงหาความรู้ในการทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อหากิจกรรมที่สร้างสรรค์ นำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนให้ดีขึ้น และช่วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 ครูควรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและบูรณาการทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะให้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกและการศึกษาเชิงคุณภาพในประเด็นที่ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ และหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาความรู้ความเข้าใจของครูให้ถูกต้อง

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและการชี้แนะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของระบบการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความสามารถของครูให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

ชยา ภาคภูมิ. (2563). **การศึกษาผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนภาษาไทย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง**. มุกดาหาร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ณิรดา เวชญาลักษณ์, ธัญญาพร ก่องขันธ์, จอมขวัญ รัตนกิจ และสุกัญญา สีสมบา. (2562). แนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching” และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 17(2), 143-160.

เทพพร โลมารักษ์ และบัญชา นวนสาย. (2562). กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐาน. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 14(2), 57-73.

ปารณีย์ ขาวเจริญ, ดวงใจ สีเขียวและ ชมพูนุท สุขหวาน. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์**, 19(1), 125-136.

มยุรี เจริญศิริ. (2558). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา . **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 13(1), 114-127.

โรงเรียนเวียงสระ. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2563**. สุราษฎร์ธานี : โรงเรียนเวียงสระ.

วจี ปัญญาใส. (2560). **การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์**. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ : จรัลสนิทวงศ์ การพิมพ์.

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2562). การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู. **วารสารราชพฤกษ์**, 17(1), 1-10.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.

สุวดี อุปปินใจ, ธิดารัตน์ สุขประภารัณ์, พูนชัย ยาวิราช, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และสมบูรณ์ อริยา. (2562). รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 19(4), 1-13.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **รูปแบบการ Coach แบบ GPOPAC MODEL ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูผู้รับการโค้ชในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร.

อรรณพ จีนะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 9(2), 1379-1395.

อวยชัย สุขณะล้ำ. (2559). **รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching)เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Hudson, P., & Hudson, S. (2010). Mentor Educators Understanding of Mentoring Pre service Primary Teachers. Queensland University of Technology, Caboolture Campus: **International Journal of Learning,** 17(2),157-170.

Kemmis, S & McTaggart, R. (1988). **The Action Research Planer** (3rd ed.).Victoria : Deakin University.

Likert, R. (1961). **New Pattern of Management.** New York : McGraw – Hill.

Mizell, H. (2010). Effects of Teachers’ Mathematical Knowledge for Teaching on Student Achievement. **American Educational Research Journal**. 42(2) : 371-406.