

การพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้
ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา
**DEVELOPING COACHING AND MENTORING PROCESSES TO ENHANCE
THE LEARNING MANAGEMENT CAPABILITIES OF ENGLISH
TEACHERS. IN SMALL PRIMARY SCHOOLS**

อดิศร เนาวนนท์^{1*}, ลลิตา ธงภักดี², ปิยะฉัตร เทพหัสติน ณ อุดรธา³,

วิศิรา ยางกลาง⁴, อรสิริ วิมลธรรม⁵, จตุพล ภู่อะกอ⁶

Adisorn Naowanon^{1*}, Lalita Thongphukdee², Piyachat Dhephasadin Na Ayudhaya³, Warisara Yangklang⁴,
Onsiri Wimontham⁵, Jatupon Phulakor⁶

^{1*}, ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 ประเทศไทย

^{1*}, ²Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima Province, 30000, Thailand

³อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 ประเทศไทย

³Lecturer, Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima Province, 30000, Thailand

⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 ประเทศไทย

⁵Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima Province, 30000, Thailand

⁴, ⁶อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 ประเทศไทย

⁴, ⁶Lecturer Dr., Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima Province, 30000, Thailand

E-mail address (Corresponding author) : ^{1*}adisorn.n@nru.ac.th

รับบทความ : 28 ตุลาคม 2564 / ปรับแก้ไข : 1 มีนาคม 2565 / ตอรับบทความ : 29 มีนาคม 2565

Received : 28 October 2021 / Revised : 1 March 2022 / Accepted : 29 March 2022

DOI : 10.14456/nru-rdi.2022.31

ABSTRACT

A vital role in upgrading an educational institution to be a global learning organization through participation in learning activities is found in this study. The research purpose was to develop the process of coaching and mentoring. For developing the learning management ability of English teachers in small primary schools, the qualitative and quantitative research were conducted. A specific target group as qualified 7 participants were observed in creating the draft process of coaching and mentoring, also the quality assessment form on suitability and possibility. The content accuracy is between 0.80-1.00, and the data was collected by postal method. This study also showed the analytics on recommendation data with content analysis and analyzed the evaluation score data by using descriptive statistics to find the mean, and the standard deviation. The results showed the process of coaching and mentoring in developing the learning management ability of English teachers in small primary schools. Its appropriateness and feasibility were at the highest level. The mean is between 4.20-4.80, according to research hypothesis. It is fully developed under the name "TOCM PROCESS" that focused on three key stages: T: Training, OC: Onsite Coaching, and M: Mentoring. Thus, good mentoring processes should be consistent with ethical principles to support the development of the learning environment and increase participation in learning activities on an ongoing basis.

Keywords : Coaching and mentoring process, Learning management of English teachers, Small school elementary schools

บทคัดย่อ

บทบาทสำคัญของการยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สากลด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณร่วมกัน กำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ทำการยกย่องกระบวนการชี้แนะ

และการเป็นพี่เลี้ยง และแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีรับส่งทางไปรษณีย์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลค่าแนะนำด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนประเมินโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.20-4.80 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งพัฒนาขึ้นอย่างครบถ้วนในชื่อที่เรียกว่า “TOCM PROCESS” ที่เน้นส่วนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ T : การฝึกอบรมเสริมองค์ความรู้ (Training) OC : การชี้แนะในบริบทในโรงเรียน (Onsite Coaching) และ M : การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งนี้การจัดการกระบวนการให้คำปรึกษาที่ดีควรมีความสอดคล้อง กับหลักทางจริยธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

คำสำคัญ : กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง, การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ, โรงเรียนขนาดเล็ก ระดับประถมศึกษา

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตร ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นไป แต่การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก ยังมีอุปสรรคด้านการจัดการเรียนการสอนที่ค่อนข้างชัดเจน ทั้งในด้านครูผู้สอนที่ไม่ตรงสาขา กล่าวคือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษไม่ได้จบการศึกษาในสาขาภาษาอังกฤษ แม้จะใช้กระบวนการ อบรมพัฒนาครูด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องก็ตาม นอกจากนี้จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษมีปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอน เช่น ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนด้านความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษของครู โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก คือ ครูผู้สอนใช้ภาษาอังกฤษไม่คล่อง นอกจากนี้คุณวุฒิครูผู้สอน ไม่ตรงเอกการสอนภาษาอังกฤษ (Nounlong, Intajuck, & Rujimethabhas, 2015, pp. 496-497) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษายืนยันว่านักศึกษาและอาจารย์ไม่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษเป็นข้อบกพร่องที่สำคัญ อาทิเช่น ความไม่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการสอนและการเรียนรู้ กรอบมาตรฐานครู ของสมาชิกอาเซียนขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้าใจถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานสากล ความจำเป็นในการทำให้หลักสูตรได้เข้าบรรจุเป็นหลักสูตรสากล และที่น่าเป็นห่วงที่สุดคือ การที่คณาจารย์ไม่เต็มใจ ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเฉพาะเพราะเห็นว่าทำให้มีงานเพิ่มขึ้น (Thanosawan, & Datesong, 2018, p. 174) อย่างไรก็ตาม แรงกดดันที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา คือข้อจำกัดทางการเงินและการเพิ่มค่าธรรมเนียม ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจัดหาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลาย อย่างสร้างสรรค์ตามความรับผิดชอบทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้การสนับสนุนแก่นักศึกษาได้รู้สึกพึงพอใจ ต่อการศึกษอย่างต่อเนื่อง และทำให้สามารถแยกตัวออกไปเป็นสถาบันอุดมศึกษาขั้นแนวหน้าได้ (Jill, 2016, p. 1)

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดของระบบการศึกษาในการประสานถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และค่านิยม ทำให้การศึกษาของครูมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปและเสริมสร้างระบบการศึกษาของประเทศ ซึ่งคุณภาพการศึกษา จะขึ้นอยู่กับคุณภาพครูและการสอน การฝึกคิดไตร่ตรองได้กลายเป็นจุดสนใจและการเคลื่อนไหวที่ทรงพลัง ในการศึกษาของครู ความซับซ้อนของการสอนทำให้ครูต้องตั้งคำถามเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียน ดังนั้น การฝึกคิดไตร่ตรองที่เกิดจากประสบการณ์คือเหตุผลที่สำคัญ

ที่ความสามารถสะท้อนการกระทำเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Mathew, Mathew, & Peechattu, 2017, p. 126) ดังเช่นการสอนภาษาจึงกำหนดให้ครูต้องสอนนักเรียนให้พัฒนาทั้งความสามารถทางวิชาการและส่วนบุคคล (Songbatumis, 2017, p. 55) โดยผลลัพธ์ในงานวิจัยของ Buendía and Macías (2019, p. 93) ชี้ให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนจากต้นแบบฝึกหัดแบบดั้งเดิม มาเป็นการเน้นเนื้อหา และเน้นครูเป็นศูนย์กลางของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของครูสอนภาษาอังกฤษไปสู่การริเริ่มที่ช่วยให้ครูวิเคราะห์บริบทและความต้องการเฉพาะอย่างมีวิจารณญาณ และคิดค้นทางเลือกในท้องถิ่นของตนเองเพื่อให้พวกเขามีความกระตือรือร้นให้สามารถเป็นตัวแทนสำหรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการของตนเอง ดังนั้น พี่เลี้ยงจึงจะต้องมีความสามารถระบุงบประกอบที่จำเป็นของการจัดทเรียนการศึกษา และการปรับปรุงการปฏิบัติการเรียนการสอนของครู (Comelius, Rosenberg, & Sandmel, 2017, p. 1) เมื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาครู พบว่ามีหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาค้นคว้าหรือฟังบรรยาย การให้เห็นแบบอย่าง การปฏิบัติงานที่ตีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและมีการสะท้อนผล และการรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน วิธีการที่ดีกว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้สามารถพัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่งคือการชี้แนะ สามารถทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้

สำหรับกระบวนการชี้แนะการสอน (Coaching) คือการเป็นผู้สอนให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่ได้รับมอบหมายโดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มผลงานในระดับมาตรฐาน ซึ่งวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (Wongyai & Pattaphol, 2014, p. 3) ได้สรุปว่าเป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง (Higher-order-thinking) มีวิธีการเรียนรู้ (Learning how to learn) การตรวจสอบ ประเมินตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้ ส่วนระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) นั้นเป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับบุคลากรที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานในระดับสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและอื่น ๆ ที่จะทำให้อัตถภาพสูงขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสอนไม่หยุดนิ่งและมีการต่อยอดองค์ความรู้หรือขยายต่อให้ผู้อื่นได้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป ดังที่สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฟุ้ง (Surapaithun Saephung, 2019, pp. 12-13) สรุปไว้ว่าพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการทำงานซึ่งองค์กรมอบหมายให้ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าที่ต้องได้รับการฝึกฝนพัฒนา (Mentee) ให้สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่ง Coaching and Mentoring เป็นหนึ่งในเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ดังที่กล่าวข้างต้น จึงเป็นแนวทางที่เลือกมาพัฒนาครูในการวิจัยครั้งนี้ โดยสนใจที่จะทำการพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กได้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขยายผลไปยังโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา

ประโยชน์การวิจัย

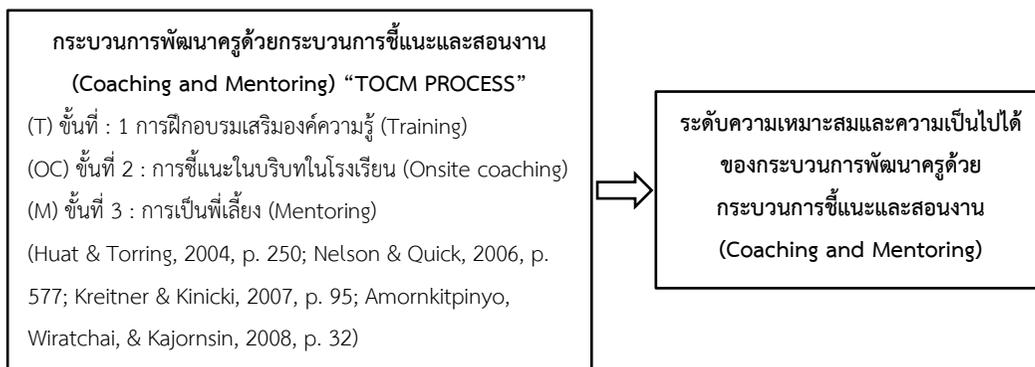
ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับประถมศึกษาในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้และขยายผลไปยังโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้

สมมติฐานการวิจัย

กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการให้คำชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring process) สำหรับการวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ Coaching ที่เป็นการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่รับผิดชอบโดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ส่วนการ Mentoring นั้นเป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับบุคลากรที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและอื่น ๆ ที่จะทำให้อัตลักษณ์สูงขึ้น จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงมี 3 รูปแบบ คือ การทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกอบรม (Training) การให้คำปรึกษา (Counseling) และการให้การสนับสนุน (Sponsoring) (Huat & Topping, 2004, p. 250; Nelson & Quick, 2006, p. 577; Kreitner & Kinicki, 2007, p. 95; Amornkitpinyo, Wiratchai, & Kajornsinsin, 2008, p. 32) กระบวนการพัฒนาครูมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาค้นคว้าหรือฟังบรรยาย การให้เห็นแบบอย่าง การฝึกปฏิบัติงานที่ดี การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและมีการสะท้อนผลและการรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้สามารถพัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่งคือการชี้แนะ สามารถทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการกระบวนการชี้แนะและสอนงาน (Coaching and mentoring) ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การฝึกอบรมเสริมองค์ความรู้ (Training) การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย “การพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา” ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มเป้าหมายที่ไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงสำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยกำหนดคุณสมบัติให้ต้องมีประสบการณ์ในการพัฒนาการศึกษา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (ร่าง) กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์สาระเอกสาร ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Huat & Topping, 2004, p. 250; Nelson & Quick, 2006, p. 577; Kreitner & Kinicki, 2007, p. 95; Amornkitpinyo, Wiratchai, & Kajomsin, 2008, p. 32) และแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมินที่คณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) เป็นผู้พัฒนาขึ้น (Stufflebeam, 2000, pp. 447-448) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 1-5 ระดับ (1-5 Rating scale) ตามวิธีของ Likert จำแนกความหมายของระดับคะแนน ได้แก่ 1 เท่ากับน้อยที่สุด 2 เท่ากับน้อย 3 เท่ากับปานกลาง 4 เท่ากับมาก และ 5 เท่ากับมากที่สุด (Best & Kahn, 1993, p. 245) ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินโดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการศึกษา จำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาพร้อมแสดงความคิดเห็นและหรือคำแนะนำ โดยการให้คะแนนคือ +1 ถ้าแน่ใจว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย 0 ถ้าไม่แน่ใจว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย และ -1 ถ้าแน่ใจว่าไม่มีความตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่าแบบประเมินที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Srisa-ard, 2017, pp. 70-71) ผลปรากฏว่าทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยแนบนำ (ร่าง) กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เสนอกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาให้คะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมให้คำแนะนำการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษาให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ครบถ้วน อย่างมีประสิทธิภาพต่อการนำไปใช้จริง ด้วยวิธีการส่งไปรษณีย์ที่แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ทรงคุณวุฒิส่งกลับ โดยได้รับข้อมูลการตอบกลับทั้งหมด 7 ชุด เป็นระยะเวลา 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (Srisa-ard, 2017, p. 121) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึงเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงเหมาะสมและเป็นไปได้มาก 2.51-3.50 หมายถึงเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย และ 1.00-1.50 หมายถึงเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด สำหรับข้อมูลที่ได้แบบเนื้อหา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) บนพื้นฐานของการอ่าน ตีความ และทำความเข้าใจ โดยนำมาจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ที่มีความเฉพาะเจาะจงร่วมกัน เพื่อสะท้อนความหมายของกระบวนการแบบเชิงลึก (Krippendorff, 2018, p. 38)

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา แสดงดังตาราง 1 และภาพ 2

ตาราง 1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง “TOCM PROCESS”

ข้อรายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Mean	S.D.	ผลประเมิน	Mean	S.D.	ผลประเมิน
1. กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
2. กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นที่สร้างขึ้นมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
3. กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.45	มากที่สุด
4. กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ TOCM PROCESS มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสัมพันธ์กัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
6. เครื่องมือที่ใช้ประกอบการปฏิบัติแต่ละขั้นของกระบวนการ TOCM PROCESS มีความชัดเจน สอดคล้องกัน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
7. กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้น มีการติดตาม ดูแล และให้ความช่วยเหลือกับผู้ใช้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

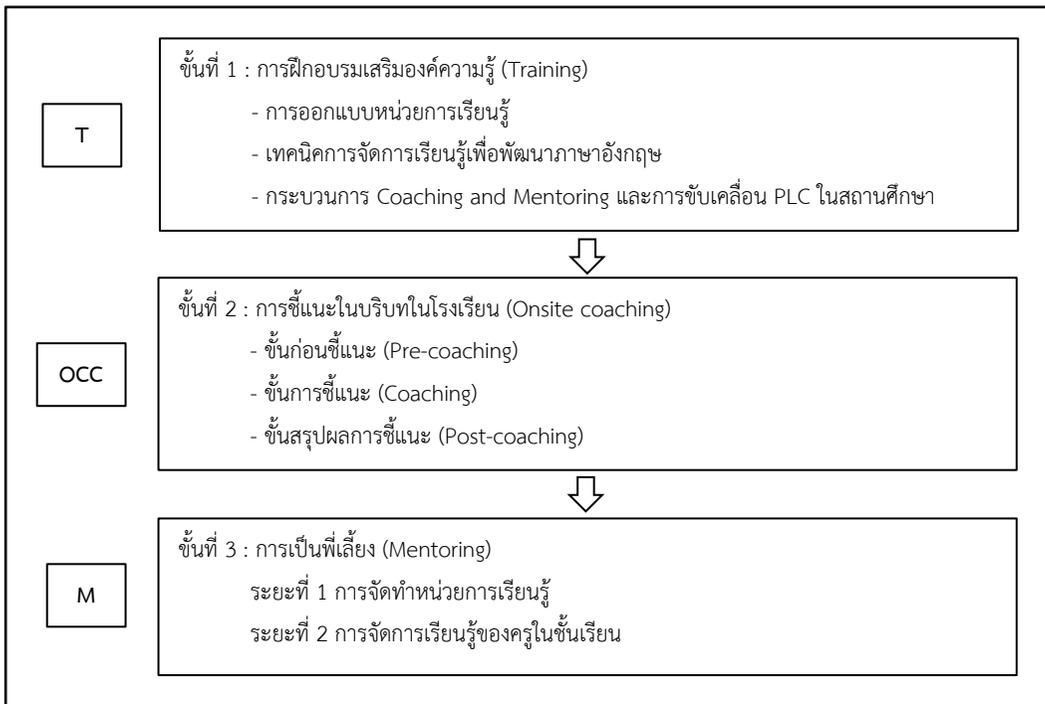
จากตาราง 1 แสดงผลการวิจัยดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ TOCM PROCESS พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ระหว่าง 4.20-4.80 ซึ่งข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ข้อ 4 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.80 และข้อที่มีความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) น้อยที่สุด คืออยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน ข้อ 2 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นที่สร้างขึ้นมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.20

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกระบวนการ TOCM PROCESS พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ระหว่าง 4.20-4.80 ซึ่งข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ข้อ 7 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้น มีการติดตาม ดูแล และให้ความช่วยเหลือกับผู้ใช้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.80 และข้อที่มีความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) น้อยที่สุด คืออยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน ข้อ 2 กระบวนการ TOCM PROCESS ที่สร้างขึ้นมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.20

สำหรับกรทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ “ กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไป”

กระบวนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว เรียกว่า “TOCM PROCESS” แสดงดังภาพ 2



ภาพ 2 กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง “TOCM PROCESS”

จากภาพ 2 พบว่า กระบวนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น เรียกว่า “TOCM PROCESS” ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดของกระบวนการพัฒนาครู “TOCM PROCESS” ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 (T) : การฝึกอบรมเสริมองค์ความรู้ (Training) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการอบรมปฏิบัติการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษให้กับครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งกระบวนการ Coaching and Mentoring และการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach ในขั้นตอนนี้คือ ทีมวิทยากรที่เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยมีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการอบรมปฏิบัติการแบบเข้ม และจัดทำคู่มือประกอบการฝึกอบรม โดยคู่มือการฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ โครงสร้างการฝึกอบรม ลักษณะและกำหนดการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 (OC) : การชี้แนะในบริบทในโรงเรียน (Onsite coaching) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการชี้แนะครูที่เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประยุกต์ใช้ความรู้สู่ชั้นเรียน โดยกระบวนการชี้แนะจะดำเนินการในบริบทของโรงเรียน ที่มีขั้นตอนของกระบวนการชี้แนะ 3 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นก่อนชี้แนะ (Pre-coaching) 2) ขั้นการชี้แนะ (Coaching) และ 3) ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (Post-coaching) ผู้ที่ทำหน้าที่ Coach คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูฝ่ายวิชาการ กระบวนการชี้แนะจะเกิดขึ้นในกระบวนการสังเกตชั้นเรียน และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลผ่านกระบวนการ PLC ภายในโรงเรียน เป็นการชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective coaching) ของครูเป็นรายคน

ขั้นตอนที่ 3 (M) : การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ขั้นตอนนี้เป็นการใช้ระบบพี่เลี้ยงมาช่วยในการเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ครู ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการในการดำเนินงานพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียนผ่านการนิเทศและติดตาม โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คือ อาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทำหน้าที่ผ่านกิจกรรมการนิเทศและติดตาม 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 นิเทศและติดตามให้ความช่วยเหลือครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และระยะที่ 2 การติดตามและสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน สรุปรกระบวนการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง “TOCM PROCESS”

อภิปรายผล

การพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นได้ว่าคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และข้อมูลสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ จึงนำมาสู่ผลการวิจัยเชิงประจักษ์ได้อย่างแท้จริง เช่นเดียวกับ Lancer, Clutterbuck, and Megginson (2016, p. 3) ที่ได้อธิบายว่ากฎเกณฑ์สำคัญในการให้คำปรึกษาและการฝึกสอนอย่างมีประสิทธิภาพคือการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการสอน โดยมีเครื่องมือที่ช่วยให้เราพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ในขณะที่เทคนิคต่าง ๆ มีกระบวนการแบบมาด้วย เช่น วิธีใช้เครื่องมือหรือแบบจำลองในทางปฏิบัติเครื่องมือ ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะ และสามารถใช้ทักษะไปพร้อม ๆ กันเพื่อบรรลุ “วุฒิภาวะในการฝึกสอน” อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกสอนและการให้คำปรึกษา หากได้รับอย่างชำนาญ จะเป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้นและความมั่นคง เกิดผลผลิตและความภาคภูมิใจ ความยืดหยุ่นและความคงอยู่ เกิดการจัดการวิกฤตที่ตอบสนองและการป้องกันวิกฤตอย่างมีสติ เกิดการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือ เกิดการบริหารความเสี่ยงและการฟื้นฟูตนเอง อย่างถาวร บุคลากรที่เป็นเจ้าของปัญหาที่มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เกิดการปรับตัวและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เฉพาะเจาะจงและเหมาะสม (Maclennan, 2017, pp. 3-4) ทำให้พวกเขาสามารถให้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมหาศาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวดี อุปปินใจ และคณะ (Uppinjai et al., 2019, p. 1) ที่พบว่า หลังการใช้รูปแบบครูผู้ช่วยประสบผลสำเร็จทำให้ครูผู้ช่วยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินสูงขึ้น ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีประสิทธิภาพตามมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ และมาตรฐานด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

การพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา ภายใต้ชื่อ “TOCM PROCESS” ทั้ง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การฝึกอบรมเสริมองค์ความรู้ (Training) การชี้แนะในบริบทในโรงเรียน (Onsite coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) มีความกลมกลืน เชื่อมโยงและสอดคล้องกันในแต่ละขั้นตอน ซึ่งกล่าวได้ว่าการฝึกสอนและการให้คำปรึกษาถือเป็นหนึ่งในเทคนิคการเรียนรู้ที่สำคัญในสภาพแวดล้อมการศึกษาสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายในสถานศึกษา Bruner (1990, p. 77) ได้เสนอว่าด้วยปรากฏการณ์ทางสังคมเช่นการให้คำปรึกษาและการฝึกสอน จึงจำเป็นต้องตีความภาษา สัญลักษณ์ และในสภาพแวดล้อมที่แสดงออกเพื่ออธิบายความหมายว่า “เราจะสามารถตีความความหมาย

และการสร้างความหมายได้อย่างมีหลักการ เฉพาะในระดับที่เราสามารถระบุโครงสร้างและความสอดคล้องของบริบทที่ใหญ่กว่า ซึ่งสร้างและถ่ายทอดความหมายเฉพาะ” สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stokes, Diochon, and Otter (2021, p. 1) ที่ได้แสดงข้อมูลไว้ว่าการฝึกสอนมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพในระยะสั้น ในทางตรงกันข้าม การให้คำปรึกษามีการมุ่งเน้นแบบองค์รวมในระยะยาว โดยที่พี่เลี้ยงมีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่พี่เลี้ยงดำเนินการโดยตรง ซึ่งในทางปฏิบัติการเน้นถึงความแตกต่างของแนวปฏิบัติที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ง่าย บนพื้นฐานของกรณีศึกษาที่ผู้นำและผู้จัดการใช้พฤติกรรมกรรมการฝึกสอนและการให้คำปรึกษา จึงยืนยันว่าบริบทมีบทบาทและอิทธิพลที่ผู้ปฏิบัติใช้สนับสนุนแนวทางการช่วยเหลือแบบฝึกปฏิบัติ จนนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการฝึกสอนและการให้คำปรึกษา อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยของ Koopman et al. (2021, p. 145) ได้แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี 2000 สาขาการฝึกสอนและการให้คำปรึกษาได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น และทั้งสองแนวคิดก็ถูกมองว่ามีประโยชน์ต่อกันและกัน ส่งผลให้มีแนวทางในการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพที่จำเป็นต้องมีความชัดเจนถึงความหมายและประเภทของการฝึกสอนและการให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. การนำกระบวนการชี้แนะและสอนงาน TOCM PROCESS ไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของผู้ทำหน้าที่ Coach และผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงต้องมีความชัดเจน
2. การชี้แนะและสอนงานให้กับครูผู้สอนตามกระบวนการ TOCM PROCESS โดยผู้บริหาร/ครูวิชาการ ถือว่าเป็นการนิเทศภายในที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการพัฒนาการเรียนการสอนและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นในการพัฒนาครู จึงควรมุ่งเน้นที่กระบวนการชี้แนะและสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดและสามารถให้การชี้แนะและสอนงานได้อย่างต่อเนื่อง
3. กระบวนการชี้แนะและสอนงานหากสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นได้ แต่ควรเป็นบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรไม่มาก บุคลากรจะมีความใกล้ชิดกัน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Amornkitpinyo, P., Wiratchai, N., & Kajomsin, S. (2008). Effects of Mentoring System on Service Quality and Organizational Loyalty Mediating Job-Based Measures: A Study for Improving of Human Resorce Management in the Private Hospitals. *Journal of Research Methodology*, 21(3), 341-366. (In Thai)
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Buendía, X. P. & Macías, D. F. (2019). The professional development of English language teachers in Colombia: a review of the literature. *Colomb. Appl. Linguist. J.*, 21(1), 93-106.

- Cornelius, K. E., Rosenberg, M. S., & Sandmel, K. N. (2017). Examining the Impact of Professional Development and Coaching on Mentoring of Novice Special Educators. *Action in Teacher Education*, 42, 253-270. <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1638847>
- Huat, C., & Topping, D. (2004). *Human Resource management in Asia* (3rd ed.). Jurong, Singapore : Prentice-Hill.
- Jill, A. (2016). *Coaching and mentoring in higher education: a step-by-step guide to exemplary practice*. New York : Palgrave Macmillan.
- Koopman, R., Englis, P. D., Ehrenhard, M. L., & Groen, A. (2021). The Chronological Development of Coaching and Mentoring: Side by Side Disciplines. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 137-151. DOI: 10.24384/3w69-k922
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York : McGraw Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior* (7th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Los Angeles : Sage publications.
- Lancer, N., Clutterbuck, D., & Megginson, D. (2016). *Techniques for Coaching and Mentoring* (2nd ed.). New York, NY : Routledge Taylor & Francis Group.
- Maclennan, N. (2017). *Coaching and Mentoring*. New York NY : Routledge Taylor & Francis Group.
- Mathew, P., Mathew, P., & Peechattu, P. J. (2017). Reflective Practices: A Means to Teacher Development. *Asia Pacific Journal of Contemporary Education and Communication Technology (APJCECT)*, 3(1), 125-131.
- Nelson & Quick (2006). *Organizational Behavior : Foundations, Realities & Challenges* (7th ed.). Mason, Ohio : Thomson Corporation.
- Nounlong, T., Intajuck, Y., & Rujimethabhas, S. (2015). The Scenarios and Problems of English Learning and Teaching for Prathomsuksa 4-6 in Dararajchawit School Group under the Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1. In *National and International Conference Interdisciplinary Research for Local Development Sustainability (IRLDS 2015)* (pp. 491-502). Nakhon Sawan : Nakhon Sawan Rajabhat University. (In Thai)
- Songbatumis, A. M. (2017). Challenges in Teaching English Faced by English Teachers at MTsN Taliwang, Indonesia. *Journal of Foreign Language Teaching & Learning*, 2(2), 54-67.
- Srisa-ard, B. (2017). Preliminary research (10th ed.). Bangkok : Suwiryayan. (In Thai)
- Stokes, P., Diochon, P. F., & Otter, K. (2021). ‘Two sides of the same coin?’ Coaching & mentoring and the agentic role context. *Sheffield Hallam University Research Archive (SHURA)*, 1-21.
- Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP model for evaluation. In D.L. *Stufflebeam, G.F. Madaus, & T. Kellaghan, (Eds.), Evaluation Models* (2nd ed.). (Chapter 16). Boston : Kluwer Academic Publishers.

- Surapaithun Saephung, S. (2019). *Development of a supervision model by using coaching process and mentoring system to promote teaching and learning in parallel classrooms for autistic persons in schools under the Office of Secondary Education Service Area 25*. Research Report. Bangkok : Office of Secondary Education Service Area 25. (In Thai)
- Thanosawan, P., & Datesong, T. (2018). Problems of Teaching and Learning in the ASEAN Economic Community: Case Study of a Bangkok University. In *Supporting professional learning in Southeast Asian universities through DEPISA (DEPISA Monograph no. 5)* (pp. 174-187). University of Sydney & Phranakhon Rajabhat University, Thailand.
- Uppinjai, S., Sukpraphapom, T., Yavirat, P., Tunkaew, S., & Ariya, S. (2019). The Model of Using the Coaching and Mentoring System in for Induction Program of Teachers in School Under the Office of Primary Education Area, Chiang Rai province. *Buabandit Journal of Educational Administration (BUAJEAD)*, 19(4), 1-13. (In Thai)
- Wongyai, W., & Pattaphol, M. (2014). *Cognitive Coaching*. Bangkok : Charansanitwong Printing. (In Thai)