

## แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### Guidelines for Developing Teaching Assistants by Using the Continuous Support System of Schools with Disabilities in Group 2 Affiliated with the Office of Special Education Administration

ธนัชพร ยาวีราช<sup>1\*</sup>, ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์<sup>1</sup>, และ ฐิยาพร กันตารณวัฒน์<sup>1</sup>

Thanachapron Yawiratch<sup>1\*</sup>, Pariyaporn Tungkunanant<sup>1</sup>, and Thiyapron Kantathanawat<sup>1</sup>

#### Abstract

This research is qualitative. It concerns using lessons learned and finding ways to develop mentors through a continuous support system. The main group of informants consisted of school mentors for particular disabilities, mentors with school experience specializing in disabilities, school administrators with disability specialities, and 25 scholars with special education knowledge. They were specifically selected. The data collection tool was a semi-structured interview analyzing the data by using content synthesis. The results showed that guidelines for developing mentors through the continuous support system are divided into three steps as follows: 1) before coaching, set the school's policy must be done to use it as a guideline for the operation of providing training to mentors,

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

<sup>1</sup>Department of Educational Administration, School of Industrial Education and Technology, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Lat Krabang, Bangkok 10520

\*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: thanachapron.yawiratch@gmail.com)

รับบทความวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขวันที่ 19 ตุลาคม 2565 รับลงตีพิมพ์วันที่ 27 ตุลาคม 2565

encouraging mentors to change, and building morale by supporting the creation of a mentor network; 2) during coaching, administration by using an effective team collaboration method with good planning and workflow together with the usage of the PDCA cycle in operation, applying reinforcement in the feedback form, and conducting follow-up supervision with fellowship coaching; and 3) after coaching, proceed by reviewing and exchanging knowledge to adjust the coaching style, which consisted of five components: 1) awareness-raising; 2) challenge-building; 3) planning; 4) cognitive coaching; and 5) reflection.

**Keywords:** *Teacher Mentor Development Guidelines, Continued Support System*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนและหาแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบไปด้วย ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ ครูผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 25 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ก่อนการโค้ช ต้องดำเนินการโดยกำหนดนโยบายของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการอบรมให้ความรู้กับครูพี่เลี้ยง กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงเกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายครูพี่เลี้ยง 2) ระหว่างการโค้ช ดำเนินการโดยใช้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้วยการวางแผนและระบบงานที่ดี ร่วมกับการใช้วงจร PDCA ในการทำงาน ใช้แรงเสริมในรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ นิเทศติดตามผลด้วยการโค้ชแบบกัลยาณมิตร 3) หลังการโค้ช ดำเนินการโดยทบทวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแบบการโค้ช ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การสร้างความท้าทาย 3) การวางแผน 4) การโค้ชทางปัญญา และ 5) การสะท้อน

**คำสำคัญ:** *แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยง ระบบหนุนนำต่อเนื่อง*

## บทนำ

การให้บริการทางการศึกษาสำหรับผู้พิการหรือผู้มีความต้องการพิเศษ มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีความสำคัญที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการจำเป็นในการเข้ารับการศึกษาของเด็กพิการหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้น เพื่อได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ในส่วนของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2

ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ตั้งอยู่ในจังหวัดปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง ชลบุรี และลพบุรี ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ (Ministry of Education, 2018) มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาลดลง เนื่องจากครุมีภาระงานอื่นเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากภาระงานสอน เช่น งานด้านการบริหาร งานธุรการ งานเอกสารวิชาการ งานกิจกรรมพิเศษที่ได้รับมอบหมายทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ปัญหาครูจึงเป็นปัญหาการศึกษาปัญหาหนึ่งที่ต้องทำการปฏิรูปแก้ไข โดยเฉพาะครูที่สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการมีอัตราส่วนในการดูแลนักเรียน 1 : 8 คน (Special Education Bureau, 2018) ซึ่งจำนวนครูต่อนักเรียนไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ครูพี่เลี้ยงจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการตามศักยภาพและความสามารถของนักเรียน

จากการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ขาดทักษะ และขาดความเข้าใจในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามศักยภาพ การนำระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ เพื่อเป็นแนวคิดในการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านการศึกษา เป็นการสนับสนุนส่งเสริมครูพี่เลี้ยงให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ โดยมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ซึ่งเกิดขึ้นกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนั้นการนำระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) มาใช้ในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงจึงมีบทบาทสำคัญเป็นกระบวนการชี้แนะหรือสนับสนุน เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการพัฒนาตนเอง แก้ปัญหา และก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค การมุ่งเน้นให้ครูพี่เลี้ยงพัฒนาตนเองจะช่วยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jongsatityoo, 2015) แนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) เป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อน ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของครูพี่เลี้ยงเป็นหลัก ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้สามารถนำไปเป็นกรอบในการกำหนดระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) เพื่อพัฒนาครูพี่เลี้ยง อันจะส่งผลต่อคุณภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง โดยนำแนวคิดของ Toonthong (2015) เป็นกรอบในการศึกษาพัฒนากระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ซึ่ง Jongsatityoo (2015) เชื่อว่าระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) มีบทบาทสำคัญ และเป็นตัวช่วยในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้มีความรู้ความสามารถ

ซึ่งระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) เป็นกระบวนการชี้แนะหรือสนับสนุน เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการพัฒนาตนเอง แก้ปัญหา และก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค ในยุคทศวรรษชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ยังได้กำหนดให้มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปรับเปลี่ยนบทบาทครูจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” เพื่อไปสู่เป้าหมายใหม่ที่ต้องการ (ทั้งในแง่ทักษะใหม่ การปรับระบบคิด การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อยกระดับสมรรถนะในการดำเนินงาน) บนฐานความร่วมมือระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ภายใต้ความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน เน้นความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ในการจัดการเรียนการสอนนั้น การโค้ชจะเป็นกระบวนการสนับสนุนให้ครูที่เลี้ยงได้พัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะตนเองในวิชาชีพ โดยความร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช (ครูที่เลี้ยง) และเน้นรูปแบบร่วมมือกัน (Collaborative Partnership) การนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการโค้ช ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ครูที่เลี้ยงพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือเป้าหมายที่ดีให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแนวคิดของ Toonthong (2015) เชื่อว่าการโค้ชเป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริง ได้มีการนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยไม่ใช่เป็นวิธีการช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นการส่งเสริมให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) การสนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน การโค้ชมีความสำคัญต่อการพัฒนาครู โดยมีหลักการสำคัญที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ และความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจ การทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง รวมถึงมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลแห่งงานและเกิดทีมงานที่มีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นมาประยุกต์ใช้ และนำไปเปรียบเทียบกับบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยยึดสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เลี้ยงเป็นหลัก สำหรับแนวทางการพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูที่เลี้ยงพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป การพัฒนาครูที่เลี้ยงด้วยระบบการหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ใช้กระบวนการชี้แนะหรือสนับสนุนระหว่างครูที่เลี้ยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นที่ไว้วางใจได้ทำหน้าที่โค้ช เพื่อชี้แนะ สร้างความเชื่อมั่น และให้กำลังใจให้ครูที่เลี้ยงได้ค้นพบวิธีการพัฒนาตนเอง ก้าวข้ามปัญหา อุปสรรค และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นครูที่เลี้ยงที่ดีจนนำไปสู่ความสามารถในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ และจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้ตรงตามศักยภาพ จึงทำให้เกิดการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูที่เลี้ยงอันจะส่งผลต่อ

คุณภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการต่อไป

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 25 คน เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 4 กลุ่มย่อย คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้บริหารที่ให้ข้อมูลหลัก ต้องมีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมากกว่า 3 ปี และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 14 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มครูพี่เลี้ยงที่ให้ข้อมูลหลัก ต้องมีอายุงานมากกว่า 2 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นครูพี่เลี้ยงมากกว่า 2 ปี และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป 3) ครูผู้มีความรู้ประสบการณ์โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกครูผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่ให้ข้อมูลหลัก ต้องมีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากกว่า 5 ปี มีผลงานเชิงประจักษ์ให้เห็น อาทิ รางวัลครูแสนดี ครูผู้สอนดีเด่นของคุรุสภา และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 4) นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาหรือมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกนักวิชาการที่ให้ข้อมูลหลัก ต้องมีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากกว่า 5 ปี มีผลงานเชิงประจักษ์ให้เห็น อาทิ ตำแหน่งทางวิชาการ และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการถอดบทเรียนเพื่อสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีประเด็นคำถามใหญ่ ๆ 3 ข้อ เกี่ยวกับการก่อนการโค้ช ระหว่างการโค้ช และหลังการโค้ช

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 คน ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 7 คน 2) ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 14 คน 3) ครูผู้มีความรู้ประสบการณ์โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 จำนวน 2 คน 4) นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาหรือมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและบันทึกเทปด้วยตัวเอง ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลใช้เวลาประมาณ

30 - 40 นาที จากนั้นสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และส่งผลการวิเคราะห์กลับไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาถอดเทป วิเคราะห์แต่ละหัวข้อ โดยแบ่งหัวข้อที่ทำการถอดบทเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ 2) ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ 3) ครูผู้ที่มีประสบการณ์โรงเรียนเฉพาะความพิการ และ 4) นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาหรือมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเป็นหลัก โดยวิเคราะห์ไปพร้อมกับการรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลมาหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นข้อมูลจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาถอดบทเรียน จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลอีกครั้ง เพื่อนำไปสรุปการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เลขที่รับรอง EC-KMITL\_64\_007 ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามให้คำยินยอมในการตอบแบบสอบถาม มีการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แบบสอบถาม จัดเก็บให้อยู่ในที่ปลอดภัย และทำลายแบบสอบถามที่ได้รับกลับ หลังจากที่มีการเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

## ผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลการถอดบทเรียนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 2 ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 3 ครูผู้ที่มีประสบการณ์โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 4 นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาหรือมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ โดยแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

### 1. ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการโค้ช

1.1 กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน การกำหนดนโยบายพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารวางแผน กำหนดเป้าหมาย
- 2) วางแผนการติดตามเพื่อให้เป็นไปให้ทิศทางเดียวกัน
- 3) นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมากำหนดเป็นนโยบาย

1.2 อบรมให้ความรู้ โดยการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการ การโค้ชโดยตรงกับครูพี่เลี้ยง อันจะทำให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความเข้าใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญให้กับครูพี่เลี้ยงได้มี การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและไปถึงเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

1.3 กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งให้ครูพี่เลี้ยงเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างเป้าหมายให้ตัวเอง เพื่อให้เกิดแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการมุ่งมั่นพัฒนา

1.4 สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้ครูพี่เลี้ยงมีความมุ่งมั่นทำงานด้วยความพึงพอใจอย่างมีความสุข เกิดความ ศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงาน

1.5 ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายครูพี่เลี้ยง เนื่องจากเครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ด้วยการเปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์กับครูพี่เลี้ยงคนอื่น ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

## 2. ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการโค้ช

2.1 การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้วยการวางแผนและระบบงานที่ดี ทำให้ การทำงานราบรื่น ก่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด มีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมาย เกิดการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการแสดงความคิดเห็น และคอยให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือกันและกัน การยอมรับและการสร้างความท้าทายใหม่ ๆ จนเกิดแรงผลักดันมุ่งนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาและแก้ไขตนเองให้มีศักยภาพที่ดีอยู่เสมอ

2.2 การใช้วงจร PDCA ในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จ ด้วยวิธีการที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงการสอนไปในทางที่ดีขึ้น คือ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม)

2.3 การใช้แรงเสริมในรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback เป็นการกระตุ้น ความก้าวหน้า และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงและเห็นความสำคัญของการ เปลี่ยนแปลงตนเอง

2.4 การนิเทศติดตามผลด้วยการโค้ชแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอนอย่าง เป็นกันเองแบบพี่สอนน้อง เน้นการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนในการปรับปรุง แก้ไข รับฟังคำแนะนำและนำไปปรับใช้

## 3. ขั้นตอนที่ 3 หลังการโค้ช

### 3.1 การสร้างความตระหนัก

1) เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงนำเสนอผลงานของตัวเอง กำหนดให้มีเวทีการนำเสนอผลงานในทุก ๆ เดือน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในโรงเรียน และเป็นการขยายผลไปสู่ครูท่านอื่นในทางอ้อม เปิดโอกาสให้กับครูพี่เลี้ยงได้มีการแสดงออกถึงความคิด และเจตคติที่มีอยู่อย่างเสรี พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม สร้างความมั่นใจ และความกล้าแสดงออกของครูพี่เลี้ยงมากขึ้น

2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการส่งเสริมให้เกิดเพื่อนช่วยเพื่อน ที่ช่วยน้องด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาพร้อมกับหาวิธีการแก้ไขร่วมกัน ครูพี่เลี้ยงที่ดีควรเป็นที่ปรึกษาให้แก่กันและกัน คอยช่วยเหลือจนเจือกัน สร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อผลักดันให้งานนั้นก้าวหน้าประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3) สะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

4) ขยายผลสู่ครูพี่เลี้ยงท่านอื่น ด้วยความมีอุดมการณ์เดียวกัน ครูพี่เลี้ยงควรส่งเสริมซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้กันและกันไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพร่วมกัน มองความสำเร็จของผู้อื่นแล้วนำมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

### 3.2 การสร้างความท้าทาย

1) กำหนดนโยบายให้มีการส่งเสริมการเป็นโค้ชระหว่างหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ท้าทายตนเองด้วยความมีวินัย มีสติตั้งมั่น บรรลุหน้าที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ตื่นรู้ในการทำงานอยู่เสมอ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานอยู่เป็นประจำ

2) สนับสนุนให้เกิดการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การทบทวนผลการปฏิบัติงานนั้น เพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในครั้งต่อไปที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการสะท้อนให้เห็นทุกกระบวนการ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากนั้นนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

3) การสะท้อนผล เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นตัวช่วยในการผลักดันให้ลงมือปฏิบัติจริงแล้วนำมาพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า กล้าที่จะล้มเหลว แล้วนำผลที่เคยล้มเหลวนั้นมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น ใช้ปัญหาเป็นทางออกที่ดี ด้วยการให้กำลังใจเชิงบวก มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ด้วยการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอันจะทำให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

### 3.3 การวางแผน

1) มีเป้าหมายชัดเจน เข้าใจในทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตั้งเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้หลงประเด็น และมุ่งมั่นอย่างตั้งใจ

2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการส่งผ่านความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์ และการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนการสอน ระดมสมอง และแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน ในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ และต่อยอดเป็นความรู้

3) การสะท้อนกลับทางความคิด เป็นการสะท้อนในสิ่งที่ดีเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงแบบเชื่อมโยง ต่อยอด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมพัฒนาและเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม เพื่อพัฒนาเป็นความรู้ใหม่

### 3.4 การโค้ชทางปัญญา

1) การทำ SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย โดยกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไขด้วยตนเองให้ชัดเจน

2) เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเคารพความคิดที่แตกต่าง มีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา วางแผน และผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

### 3.5 การสะท้อน

1) ถอดบทเรียน โดยกระตุ้นให้มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตั้งคำถามด้วยเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิด ที่นำไปสู่การวางแผน การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ควรสนับสนุนให้มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งประเมินผลความสำเร็จ

2) ทบทวนประเด็นสำคัญ โดยนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับเพื่อนครูพี่เลี้ยงด้วยกัน จับคู่หากกลุ่มครูพี่เลี้ยงที่ตั้งใจและมีเป้าหมายเช่นเดียวกัน จับกลุ่มกันพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อที่จะทบทวน และสังเคราะห์ความคิด

3) การให้ข้อมูลย้อนกลับและสะท้อนความคิดอย่างจริงจัง วางแผนในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกผลการดำเนินการ สร้างองค์ความรู้และสรุปความรู้



ภาพที่ 1 การสังเคราะห์ข้อมูลการถอดบทเรียนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหมุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
ที่มา: การสังเคราะห์ของคณะนักวิจัย

ผลการสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหมุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหมุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ก่อนการโค้ช ดำเนินการโดยกำหนดนโยบายของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน จากนั้นมีการอบรมให้ความรู้กับครูพี่เลี้ยง กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงเกิดการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายครูพี่เลี้ยง
2. ระหว่างการโค้ช ดำเนินการโดยใช้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้วยการวางแผนและระบบงานที่ดี ร่วมกับการใช้วงจร PDCA ในการทำงาน ใช้แรงเสริมในรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งนิเทศติดตามผลด้วยการโค้ชแบบกัลยาณมิตร
3. หลังการโค้ช ดำเนินการโดยมีการทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงแบบการโค้ช ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
  - 3.1 การสร้างความตระหนัก (Awareness)
  - 3.2 การสร้างความท้าทาย (Challenge)
  - 3.3 การวางแผน (Planning)
  - 3.4 การโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching)
  - 3.5 การสะท้อน (Reflection)

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการโค้ช	ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการโค้ช	ขั้นตอนที่ 3 หลังการโค้ช
1) กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน 2) อบรมให้ความรู้ 3) กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายครูพี่เลี้ยง	1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) การใช้วงจร PDCA 3) การใช้แรงเสริมในรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4) การนิเทศติดตามผลด้วยการโค้ชแบบกัลยาณมิตร	1) การสร้างความตระหนัก 2) การสร้างความท้าทาย 3) การวางแผน 4) การโค้ชทางปัญญา 5) การสะท้อน

ภาพที่ 2 การสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหมุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่มา: การสังเคราะห์ของคณะนักวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหมุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญ ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเพื่อนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติ พบว่า แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่จะช่วยให้ครูพี่เลี้ยงสามารถรู้ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ทราบวิธีการสอน ทราบว่าสื่อการเรียนการสอนใดที่ตรงตามความต้องการ หรือช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบผลการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ครูพี่เลี้ยงเปลี่ยนหรือพัฒนาความคิดในการจัดการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้าใจและเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการวางแผนกำหนดทิศทาง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนการโค้ช เป็นสิ่งสำคัญก่อนเริ่มดำเนินการ คือ ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับครูพี่เลี้ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การอบรมให้ความรู้กับครูพี่เลี้ยงนั้น ต้องสร้างแรงผลักดัน แรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ประสบความสำเร็จ และมุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ Krohn (1999) การพัฒนาครูพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการหรือวิธีการส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรและบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ Khampuang (2018) ที่กล่าวว่า วิธีการให้การศึกษ (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) อย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีการพัฒนาครูพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงมีคุณภาพ ปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด การพัฒนาครูพี่เลี้ยงด้วยการศึกษาจึงมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถนำติดตัวไปประกอบอาชีพและเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกัน Saengsimuk (2014) กล่าวว่า การพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้มีความก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครูพี่เลี้ยง คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาผู้เรียน หากครูพี่เลี้ยงมีความรู้ มีทักษะ และมีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ นอกจากจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน และทำให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติและสังคมต่อไป

2. ระหว่างการโค้ช คือ ในระหว่างที่กำลังดำเนินการพัฒนาตนเองอยู่นั้น ต้องทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ยอมรับ และสร้างความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ไขตนเองให้มีศักยภาพที่ดีอยู่เสมอ ทั้งนี้ ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพระหว่างครูพี่เลี้ยง เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Tomlinson, Brimijoin, and Narvaez (2008) ได้อธิบายถึงรูปแบบการพัฒนาครูพี่เลี้ยง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ครูพี่เลี้ยงสามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และช่วยให้ครูพี่เลี้ยงสามารถคิดออกแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หลักสูตร การวัดและประเมินผล การเรียนการสอน และการบริหารจัดการในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Rungruang and Poolsuwan (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงที่จะช่วยให้ครูพี่เลี้ยงสามารถทราบ ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งครูพี่เลี้ยง จะได้อธิบายวิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนใดที่ตรงตามความต้องการ หรือช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และยังเป็นเปรียบเทียบผลการทำงาน ที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Lenhardt (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ และ/หรือการจัดองค์กร และ/หรือการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อให้ บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง โดยเน้นกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. หลังการโค้ช คือ เมื่อได้รับการโค้ชเรียบร้อยแล้ว ครูพี่เลี้ยงจะมีความมั่นใจ มีความกล้า แสดงออก และกล้าที่จะนำเสนอผลงานของตัวเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ ปัญหาและสาเหตุร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ขยายผลสู่ครูพี่เลี้ยงท่านอื่นด้วยอุดมการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวจากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมานั้น ทำให้ครูพี่เลี้ยงมีความมั่นใจ โดยนำเป้าหมายเหล่านั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และถ่ายทอด จากพี่สู่น้องได้อย่างเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Gottesman (2000) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของวิธีการ ถ่ายโยงความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ที่เป็นทักษะใหม่ (Transfer/Internalization of New Skills) เกิดจากการฝึกฝน การทำซ้ำ และใช้เวลา เป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้และทักษะผ่านสื่อ ต่าง ๆ การนำไปใช้ (Application) และการสะท้อน (Reflection) จึงจำเป็นต้องมีการทำงานทุกขั้นตอน การถ่ายโยงความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ที่เป็นทักษะใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการชี้แนะช่วยให้ผู้ถูกโค้ช สามารถเชื่อมโยงความรู้ และทักษะเข้ากับความมุ่งมั่นพยายาม เพื่อให้งานสำเร็จอย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนที่ทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) จึง มีความสำคัญอย่างมาก ส่งผลให้ครูพี่เลี้ยงมีเป้าหมาย และเก็บรายละเอียดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนการสอน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไป ทำให้ครูพี่เลี้ยง มองเห็นข้อผิดพลาดของตนเองแล้วนำข้อผิดพลาดนั้นไปปรับปรุงแก้ไข ทำให้เข้าใจถึงการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ปรับทัศนคติของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ยอมรับฟังผู้อื่นมากขึ้น และพร้อมที่จะ แก้ไขข้อบกพร่องนั้นไปด้วยกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. การสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการโค้ช ครูพี่เลี้ยงควรคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ของตนเอง เพื่อวางเป้าหมายพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการโค้ช ครูพี่เลี้ยงควรวางแผนการทำงาน ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 3 หลังการโค้ช ครูพี่เลี้ยงควรสร้างความมั่นใจ และมีความกล้าแสดงออก กล้าที่จะนำเสนอผลงานของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งการขยายผลสู่ครูพี่เลี้ยงท่านอื่นในการพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อตนเอง

2. การสร้างแนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทำให้โรงเรียนเฉพาะความพิการ มีแนวทางในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3. โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงอย่างตรงจุด

4. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แนวทางการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพ และเครือข่ายการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยโรงเรียนเฉพาะความพิการที่มีมาตรฐานที่ดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

แนวทางพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง (การโค้ช) ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำไปทดลองใช้จริงเพื่อให้เกิดกระบวนการและประสิทธิภาพกับครูพี่เลี้ยงอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- Gottesman, B. L. (2000). *Peer coaching for educators*. Lanhan: The Scarecrow.
- Jongsatitoo, J. (2015). *Report on the synthesis of results of a research project on teacher development process with teacher coaching* (Research report). Bangkok: Office of Research Fund and Office of the Basic Education Commission. [in Thai]
- Khampuang, T. (2018). *Holistic teacher development by comparing competencies*. Bangkok: Office of Research Fund and Office of the Basic Education Commission. [in Thai]

- Krohn, D. A. (1999). *An ethno cultural training model for graduate level school psychology students working with families of children with development disabilities: A pilot study*. New Jersey: Graduate School of Applied and Professional Psychology.
- Lenhardt, V. (2004). *Coaching for meaning: The culture and practice of coaching and team building*. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Ministry of Education. (2018). *Education in Thailand 2018* (8th ed.). Bangkok: Prik Waan Graphic. **[in Thai]**
- Rungruang, K., & Poolsuwan, S. (2015). *Project teacher development with the support system for continuing to enhance academic achievement and 21st century skills of students Nakhonnayok Province* (Research report). Bangkok: Research Fund Office and the Office of the Commission. **[in Thai]**
- Sængsimuk, S. (2014). Model of the development of teacher competency in educational institutions under the district office primary education. *Education Journal Naresuan University*, 16(2), 13-14. **[in Thai]**
- Special Education Bureau. (2018). *Special education for children with special needs*. Bangkok: Department of Special Education Faculty of Education. **[in Thai]**
- Tomlinson, C. A., Brimijoin, K., & Narvaez, L. (2008). *The differentiated classroom*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Toonthong, S. (2015). *Research and development project for teacher development process with continuous support system that promotes 21st century skills of students in Lopburi Province*. Bangkok: Office of Research Fund and Office of the Basic Education Commission. **[in Thai]**