



บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู:
การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ
The Roles of Coaching and Mentoring in Teacher Development:
A Comparative Study Between Thailand and International Models

จุฑามาศ ทรายแก้ว^{1*}, ปัทมาภรณ์ พิมพ์ทอง², เอกภูมิ จันทรขันธ์³ และ อรุณี เอี่ยมใบพฤกษ์⁴
Jutamas Saikaew^{1*}, Pattamaporn Pimthong², Ekgapoom Jantarakantee³ and Arunee Iambaipruek⁴

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1*}
รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์²
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์³
อาจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์⁴
Ph.D candidate in Science Education PhD Student at Kasetsart University^{1*}
Associate Professor Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University²
Assistant Professor Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University³
Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University⁴
Corresponding author, E-mail: Jutamas.saik@ku.th^{1*}

สาระสังเขป

บทความนี้เป็นการฉายภาพแนวคิดการพัฒนาครูสมัยใหม่ เปลี่ยนจากรูปแบบการฝึกอบรมแบบรับความรู้ฝ่ายเดียว มาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงของครูและเน้นการพัฒนาสมรรถนะตลอดช่วงชีวิตวิชาชีพ นั่นก็คือการใช้ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นวิธีการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง การเชื่อมโยงกับทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สถานการณ์ปัจจุบันของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาในประเทศไทยที่ได้มีการนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำจุดเด่นของต่างประเทศผสมผสานเข้ากับจุดแข็งของประเทศไทย บทความนี้ได้กล่าวถึงความท้าทายและโอกาสในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ รวมถึงแนวทางการพัฒนาครูในอนาคต ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา, การพัฒนาครู, วิธีการนิเทศ, รูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ



SUMMARY

This article presents a perspective on modern teacher development, emphasizing a shift from traditional one-way training to collaborative learning, performance-based evaluation, and continuous professional competency development throughout a teacher's career. Central to this approach is the implementation of Coaching and Mentoring systems, which are recognized as highly effective methods of instructional supervision. The article discusses foundational theories related to Coaching and Mentoring, particularly those involving adult learning and experiential learning. It also examines the current situation of Coaching and Mentoring in Thailand, where these practices have been increasingly and consistently applied. Furthermore, the article compares Thai and international supervision models to integrate international strengths with Thailand's existing advantages. It highlights both the challenges and opportunities in adopting Coaching and Mentoring systems, and proposes future directions for teacher development-aimed at enhancing teacher quality as a foundational element in elevating the overall quality of education.

KEYWORDS: The Roles of Coaching and Mentoring, Teacher Development, Supervision Methods, Thailand and International Models

บทนำ

การพัฒนาครูเป็นปัจจัยพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรมแบบเดิมที่เน้นให้ครูเป็นผู้รับความรู้ไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาโดยประเมินผลจากการแสดงออกจริงของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ข้อมูลจากเว็บไซต์ขององค์กร The National Center on Education and the Economy (NCEE) สหรัฐอเมริกา ซึ่งวิเคราะห์ภาพรวมของระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับนานาชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 ที่ครอบคลุมทั้งการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูพบว่า เป็นสายโซ่ที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยมีสมรรถนะเป็นตัวยึดโยงการเรียนรู้ตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ (Lifelong learning as a system of teacher professional development) และเมื่อเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาของประเทศต่าง ๆ พบว่า ประเทศที่มีคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสูง สามารถนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครู มีจำนวน 12 ประเทศ ได้แก่ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฮังการี ไต้หวัน จีน-เซี่ยงไฮ้ สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ฟินแลนด์ เอสโตเนีย แคนาดา และนิวซีแลนด์ ซึ่งประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการคัดเลือก การฝึกหัดและการพัฒนาตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562) การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) และผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นความร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน ก็คือการพัฒนาวิชาชีพโดยการนิเทศการศึกษา (Supervision) (วัชร เล่าเรียนดี, 2556)

ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) เป็นวิธีการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและครู โดยให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนคิดและวิเคราะห์การสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้นิเทศสู่ครูอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน การนิเทศด้วยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา นอกจากจะดูแลให้คำแนะนำครูอย่างใกล้ชิดแล้ว ยังทำให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และก้าวเข้าสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Mink et al., 1993; Knight, 2007; วชิรา เครือคำอ้าย และขวลิต ขอดศิริ, 2562) ซึ่งถูกนำมาใช้พัฒนาครูในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการชี้แนะให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ และถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายรวดเร็วในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจ ช่วยพัฒนาความศรัทธา ปลุกฝังความรับผิดชอบร่วมกันเกิดเป็นนวัตกรรมแนวใหม่ที่พัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูในการจัดการเรียนรู้ (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2562) และประเทศฟินแลนด์มีระบบการให้คำปรึกษา (Tutor Teacher หรือ Mentor) ที่คอยให้การสนับสนุนการสอนแก่ครู และส่งเสริมการเรียนการสอนแบบดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ พื้นที่วัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน และการนำพื้นฐานหลักสูตรการเรียนการสอนไปลงมือปฏิบัติจริง โดยสิ่งที่พี่เลี้ยงทำคือ สนับสนุนและฝึกสอนเพื่อนครู โดยเน้นสอนทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ในองค์กร และยังมีหน้าที่ในการร่วมสอน ผลักดันและสนับสนุนเรื่องพื้นฐานต่าง ๆ ของหลักสูตรการเรียนการสอน (ธนิสรา สุทธนันต์, 2563) ในส่วนของประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพค.) สำนักงานครูพัฒนา (TPDI) (สุวดี อุปินใจ และคณะ, 2565; Office of the Education Council, 2018)

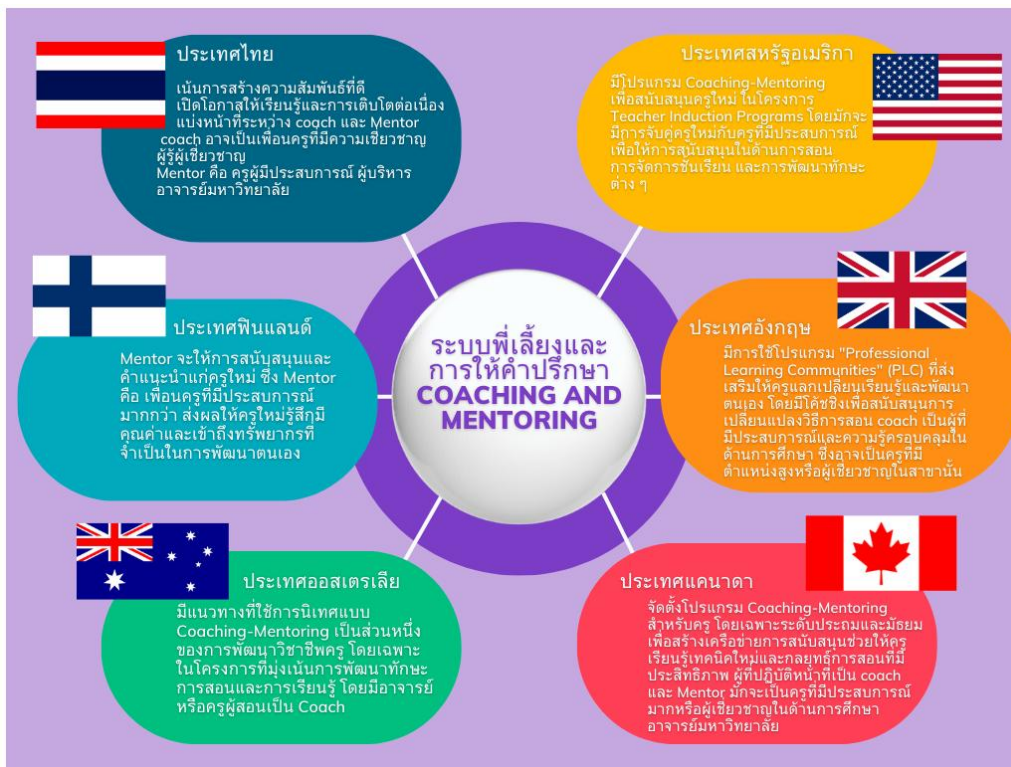
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า ประเทศที่มีคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสูง จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ ในลักษณะครูพี่เลี้ยง ครูต้นแบบ สร้างทีมโรงเรียนหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายเหมือนระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ใช้อยู่ในประเทศไทยคือ พัฒนาศาสตร์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและสมรรถนะของครู โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านการไตร่ตรองย้อนคิด และได้รับข้อเสนอแนะจนทำให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในตนเอง มีพลังอำนาจ มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ฟังพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เกิดความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือต่อกัน (ณรงค์ราช ครองเชื้อ, 2564; Dockett et al., 2024)

การเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา คือ กิจกรรมหรือกระบวนการสนับสนุนครู เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และการร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง มีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาคุณภาพ



การศึกษา โดยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณา รูปแบบการนิเทศของประเทศต่าง ๆ ได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ

ภาพประกอบที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้นิเทศ การสอนในบริบทของประเทศต่าง ๆ 6 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการนำระบบ Coaching-Mentoring มาใช้ในโปรแกรม Teacher Induction Programs เพื่อพัฒนาครูใหม่ ส่วนประเทศอังกฤษมีการใช้ แนวคิด "Professional Learning Communities" (PLC) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผ่านระบบ Coach ที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ประเทศแคนาดาจัดตั้งโปรแกรม Coaching-Mentoring สำหรับครู โดยเฉพาะ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประเทศออสเตรียมีแนวทางใช้การเป็นพี่เลี้ยงแบบ Coaching-Mentoring เพื่อพัฒนาทักษะการสอนผ่านอาจารย์หรือครูผู้สอน และประเทศฟินแลนด์ มี Mentor คอยสนับสนุน และให้คำแนะนำครูใหม่ ซึ่ง Mentor คือเพื่อนครูที่มีประสบการณ์มากกว่าและเข้าใจบริบทการทำงานในการ พัฒนาดตนเอง และประเทศไทยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง Coach และ Mentor โดย Coach เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วน Mentor คือครูที่มีประสบการณ์ที่เป็นผู้บริหารหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งสรุปได้ว่า หากสามารถดึงจุดเด่นของแต่ละประเทศมาปรับใช้ เช่น มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับพัฒนาครูใหม่ และโปรแกรมเฉพาะสำหรับพัฒนาครูในแต่ละระดับการศึกษา การพัฒนาทักษะการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ

การใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อนโดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยผสมผสานเข้ากับจุดแข็งของไทยที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และผู้มีประสบการณ์ในระดับบริหาร ซึ่งจะช่วยสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ที่สำคัญต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

Malcolm Knowles เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกันที่ได้ศึกษารูปแบบและหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy) และได้อธิบายว่าผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก (pedagogy) โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ในลักษณะที่แตกต่างจากวัยเด็กนั้นเกิดจากแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่ต่างกัน ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ของ Knowles (1988) อธิบายว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีหลักการและรูปแบบวิธีการเรียนรู้ 6 ข้อ ได้แก่ 1) มีความต้องการที่จะเรียนรู้ของตนเอง (The need to know) เช่น ครูต้องการเรียนรู้เทคนิคการสอนแบบใหม่ เพราะต้องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีการพัฒนาแนวความคิดของตนเอง (Self-concept) เช่น ครูเลือกเข้าร่วมการอบรมพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเอง โดยเลือกหัวข้อที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตน ทั้งรูปแบบออนไลน์และหน่วยงานที่จัดอบรม 3) มีประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learner's experiences) เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพ 4) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to learn) เช่น ครูสนใจเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการสอนออนไลน์ ดังเช่น ในจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 5) มีเป้าหมายในการเรียนรู้ (Orientation to Learning) เช่น ครูเข้าร่วมการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อรับมือกับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในช่วงการเรียนออนไลน์ และ 6) มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to learn) เช่น ครูศึกษาวิธีการแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออก เพราะต้องการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง (รสนันต์ อาริมิตร และคณะ, 2567; Glickman et al., 2014)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivational Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจและการสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ ภายในโรงเรียน ครูภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันหลายด้าน ทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ ความต้องการ ค่านิยม และความรู้สึกต่อโรงเรียน ต่ออาชีพ ทฤษฎีแรงจูงใจบางทฤษฎีจะเป็นแนวทางในการกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ได้ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) โดย Maslow เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงโด่งดังจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs Theory) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางกายภาพ จึงต้องมีการตอบสนองความต้องการทางร่างกายที่ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้น เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนอง แล้วจึงมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการให้มีการตอบสนองต่อไป ซึ่งตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ 3) ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ 4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตัวเองมีค่า และ 5) ความต้องการที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงและต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ Maslow จัดลำดับความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางกาย



โดยเชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันมากที่สุด ความต้องการในชั้น 4 และชั้น 5 จะเกิดก็ต่อเมื่อความต้องการในชั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนอง เนื่องจาก Maslow มีอยู่ในกลุ่มนักจิตวิทยามานุษยนิยม ที่ให้ความสำคัญของมนุษย์ โดยมองว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความคิด มีอารมณ์ มนุษย์อาศัยอยู่ได้ด้วยตัวเอง เมื่อเขาสามารถรับผิดชอบตนเอง นำตนเอง และพัฒนาตนเองได้ ดำเนินการนำทฤษฎีของ Maslow ไปใช้ในการนิเทศ เพื่อจูงใจครู ซึ่งต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริง และควรจะคำนึงถึงความต้องการของผู้รับการนิเทศ หรือครูในชั้น 4 และชั้นที่ 5 มากที่สุด (Maslow 1954, อ้างถึงใน Glickman et al., 2004) และนักจิตวิทยาชาวอเมริกันอีกคนที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ คือ Herzberg ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเอง และองค์ประกอบด้านสุขภาพศาสตร์ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทั้งสององค์ประกอบด้านแรงจูงใจ คือ ตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfier) ในตัวบุคคลและจูงใจให้บุคคลทำงานหนักมากขึ้น เป็นกุญแจสำคัญที่จะจูงใจให้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ตรงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ในชั้นที่ 4 และชั้นที่ 5 ซึ่งจัดเป็นความต้องการระดับสูง (higher-level needs) (Herzberg 1988, อ้างถึงใน Glickman et al., 2004)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญที่ได้รับการอ้างอิง เพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรและใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีเดิม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิด ความรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนจะสามารถนำไปทดสอบและปรับใช้ปฏิบัติได้ ในสถานการณ์จริง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง Kolb (1984) ได้อธิบายทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb's cycle of experiential learning) ว่าคือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่มีและที่ได้รับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ประสบการณ์ที่มี และพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงสามารถนำกรอบแนวคิดใหม่นั้นไปทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จริง และทำให้ผู้เรียน (ครู) มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้และ การทดลองปฏิบัติ โดย Kolb ได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) เช่น ครูทดลองจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL) ในชั้นเรียนของตนเป็นครั้งแรก โดยมอบหมายให้ผู้เรียนทำโครงงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) การคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองโดยการสังเกต (Reflective observation) เช่น หลังจบการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน ครูนั่งทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 3) การสร้างแนวคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract conceptualization) เช่น ครูวิเคราะห์สิ่งที่สังเกตได้ และสรุปเป็นหลักการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน 4) การทดลองปฏิบัติ (Active experimentation) เช่น ในการสอนครั้งต่อไป ครูปรับวิธีการสอนให้ขั้นตอนชัดเจน และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของนักเรียนมากขึ้น (รสนันต์ อารัมมิตร และคณะ, 2567; Glickman et al., 2014)

ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา (coaching and mentoring)

ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน เนื่องจากช่วยปรับปรุงผลการเรียนและการเรียนรู้ รวมถึงช่วยให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง (Gamage et al., 2021) หัวใจของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา นอกจากจะดูแล ให้คำแนะนำ ครูอย่างใกล้ชิดแล้ว ครูต้องได้รับการพัฒนาในหน้าที่การงาน และต้องก้าวเข้าสู่ความเป็นบุคคลมืออาชีพทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ (วิชรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ, 2562) ในยุคศตวรรษที่ 20 คำว่า Coaching ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา Welsh Government (2015) ได้ให้นิยามคำว่า Coaching หมายถึง ระบบพี่เลี้ยงที่ให้การชี้แนะเกี่ยวกับทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านผู้ที่ให้คำชี้แนะ เราจะเรียกว่า Coach ส่วนผู้ที่ได้รับการชี้แนะเราเรียกว่า Coachee (อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์, 2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) และผู้รับการชี้แนะ (Coachee) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง มีความชื่นชมในศักยภาพของมนุษย์ที่มีความสามารถซ่อนอยู่เพื่อพัฒนาระดับความตระหนักรู้ของบุคคลให้สูงขึ้น (Palmer & McDowall, 2010) การศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้รับการชี้แนะ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญสู่ประการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ให้คำชี้แนะ แรงจูงใจของผู้รับการชี้แนะ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และจำนวนครั้งที่ได้รับการชี้แนะ (Baron & Morin, 2009) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ควรเป็นความร่วมมือที่ทั้งผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญต่อความสำเร็จของความสัมพันธ์นี้ การตั้งเป้าหมายควรทำร่วมกันโดย ผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ และตลอดกระบวนการควรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (Grant, 2014)

ส่วนคำว่า Mentor หมายถึง คนที่เป็นแบบอย่างที่สามารถให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อื่นได้ (Parsloe & Leedham, 2009) ส่วนผู้ที่ได้รับคำแนะนำปรึกษา เรียกว่า Mentee (อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์, 2561) โดยความสัมพันธ์ระหว่าง Mentor และ Mentee มักจะเน้นไปที่ Mentor และเพิกเฉยต่อบทบาทของ Mentee ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากความสัมพันธ์ถูกสร้างขึ้นเพื่อ Mentee หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพหรือส่วนบุคคล และจัดหาทรัพยากร เพื่อช่วยบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพของ Mentee โดย Al Hilali & Al Mughairi (2020) ได้ระบุปัจจัยหลายประการ เพื่อดึงดูด Mentee เข้าสู่ความสัมพันธ์การเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการจัดหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ Mentor และ Mentee บรรลุเป้าหมายทั้งสองฝ่าย มุ่งเน้นความชัดเจนและโปร่งใสของความเป็นจริงในชีวิตประจำวันของการทำงาน สื่อสารกับ Mentor โดยตรงเกี่ยวกับพื้นที่ที่ Mentee ต้องการสำหรับความสำเร็จของการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอาชีพในสถาบันใด ๆ และจึงถือว่าเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ความสัมพันธ์การเป็นพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญในการก้าวหน้าของบัณฑิตอาชีพ ผลผลิตของพนักงานและความสามารถทางวิชาชีพ และตัวแปรสำคัญที่ทำให้การเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จ คือ ความพึงพอใจในการพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคล (Straus et al., 2009) ซึ่ง Coach และ Mentor มีบทบาทแสดงดังตารางที่ 1

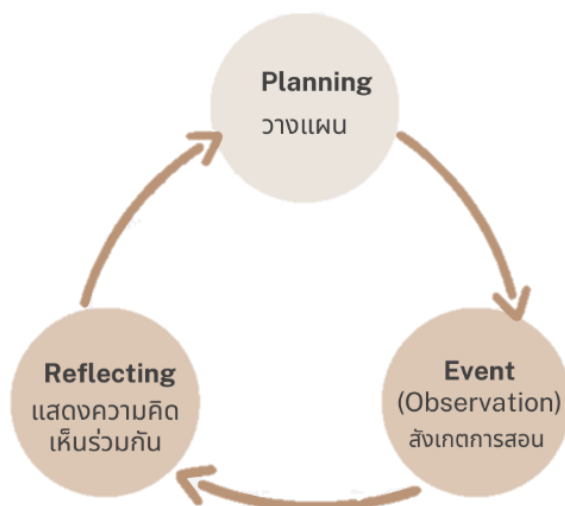


ตารางที่ 1 แสดงบทบาทของ Coach และบทบาทของ Mentor

บทบาทของ Coach	บทบาทของ Mentor
1. ผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ ใช้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียน	1. มีส่วนร่วม ไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์
2. ผู้ให้บริการสื่อ แหล่งความรู้	2. สังเกตการสอน
3. ผู้ให้การดูแล แนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า	3. ให้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการเรียนรู้
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการสอน	4. ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียน
5. ผู้อำนวยการความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริม	5. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	6. ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในอาชีพ

ที่มา: วัชร เล่าเรียนดี (2556)

ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) อยู่บนพื้นฐานหลักจิตวิทยาและทฤษฎีต่าง ๆ หลายอย่างรวมทั้งแนวปฏิบัติ การมีบทบาทหน้าที่ของ Coach มาจากผลการวิจัยและทดลองปฏิบัติ (Costa & Garmston, 2002) ระบบพี่เลี้ยง จะมีลักษณะเป็นวัฏจักร ซึ่งวัฏจักรระบบพี่เลี้ยง (Coaching Cycle) โดยทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน และการปฏิบัติงาน (Even Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) รายละเอียดแสดงดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 Coaching Cycle

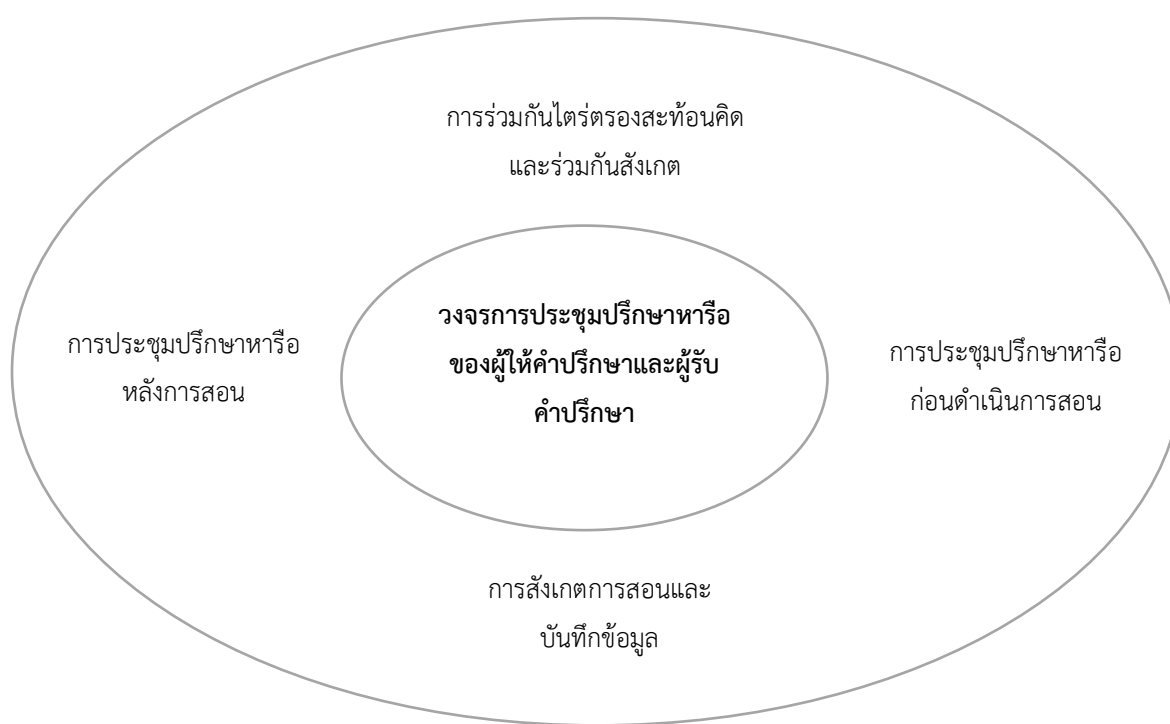
ที่มา: วัชร เล่าเรียนดี (2556)

ภาพประกอบที่ 2 Coaching Cycle โดยวัฏจักรระบบพี่เลี้ยง (Coaching Cycle) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนแรกที่ผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะและครูใหม่ อาจร่วมกันวางแผนพัฒนาทักษะการสอนโดยระบุความต้องการ

ปรับปรุงการจัดการชั้นเรียนและเทคนิคการอธิบายเนื้อหา 2) การสังเกตการสอนและการปฏิบัติงาน (Observation) ผู้ให้คำชี้แนะทำการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการชี้แนะอย่างใกล้ชิด บันทึกข้อสังเกตโดยไม่ตัดสิน ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะสังเกตการสอนของครูใหม่ในชั้นเรียน จัดบันทึกวิธีการอธิบายการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และการจัดการชั้นเรียน 3) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะและครูใหม่นั่งประชุมร่วมกัน วิเคราะห์การสอนที่ผ่านมา โดยผู้ให้คำชี้แนะให้ข้อสังเกตเชิงสร้างสรรค์และร่วมกันหาแนวทางพัฒนา

กระบวนการให้คำปรึกษา (Mentoring Process) เป็นกระบวนการพัฒนาในวิชาชีพมีการปฏิบัติที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันและกัน (วัชร่า เล่าเรียนดี, 2556) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จะดำเนินเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง แต่ละขั้นจะมีการประชุมหรืออภิปรายกัน ร่วมกันไตร่ตรองก่อนการคิดโดยตลอด รายละเอียดแสดงดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 The Cycle of Mentoring Conferencing
ที่มา: Correia & McHenry (2002)



ภาพประกอบที่ 3 The Cycle of Mentoring Conferencing หรือวงจรการประชุมปรึกษาหารือของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา โดยกระบวนการให้คำปรึกษา (Mentoring Process) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่ง โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประชุมปรึกษาหารือก่อนดำเนินการสอน หรือการวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนแรกให้ผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) และผู้รับคำปรึกษา (Mentee) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา ตัวอย่าง ในบริบทของสถานศึกษาผู้ให้คำปรึกษาและครูใหม่อาจร่วมกันวางแผนพัฒนาทักษะการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เช่น การพัฒนาทักษะการสอนของครูใหม่ โดยผู้ให้คำปรึกษาถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับครูใหม่ 2) การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล หรือการสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นตอนที่ ผู้ให้คำปรึกษาสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับคำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ตัวอย่าง การฝึกทักษะการสอน ผู้ให้คำปรึกษาร่วมสังเกตการสอนของครูใหม่ และจดบันทึกข้อสังเกตอย่างเป็นกลาง 3) การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน หรือการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เป็นช่วงที่ผู้รับคำปรึกษาได้คิดทบทวนและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง ตัวอย่าง ครูใหม่ทบทวนการสอนที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และ 4) การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิด และร่วมกันสังเกต หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ ตัวอย่าง หลังการสอน ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกเกี่ยวกับการสื่อสาร เนื้อหา และวิธีการสอนแก่ครูใหม่

ประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษาในทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัย พบว่าระบบพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษามีประโยชน์อย่างมากต่อทั้งผู้เรียน ครู และองค์กร (Gamage et al., 2021; Culajara & Culajara, 2024) โดยสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาสภาพจิตใจ ผู้เรียนจัดการกับความวิตกกังวลและความกลัวในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น 2) พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงานในยุคปัจจุบัน เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการจัดการตนเอง 3) เพิ่มความมั่นใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้และการทำงานมากขึ้น และ 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการเรียนรู้

2. ประโยชน์ต่อครู ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสอน ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 2) ถ่ายทอดความรู้ ครูใหม่ได้เรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ในโรงเรียน 4) พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในองค์กร 5) ปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในห้องเรียน และ 6) พัฒนานวัตกรรมของครูผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตการสอนและการฝึกอบรม

3. ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น 2) พัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา และ 4) บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้

สถานการณ์ปัจจุบันของการระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาในประเทศไทย

หน่วยงานทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาครู โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เริ่มมีการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการสอนของครู ซึ่งเดิมทีการนิเทศมักจะมีงานที่การประเมินผลเพียงอย่างเดียว ซึ่งพบได้จากการให้มีการจัดอบรมครูและศึกษานิเทศก์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยการอบรมจะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถในการสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียน เช่น โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน (ทรงชัย อักษรคิด และคณะ, 2558) รวมถึงได้มีการวิจัยเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามากมาย เช่น การวิจัยรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนและการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูวิทยาศาสตร์ (เอกภูมิ จันทราชันตี, 2559) งานวิจัยของ อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ (2561) เรื่อง การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring พัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดโดยเน้นความสามารถทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (ICC) โครงการคู่มือพัฒนาครู ประจำปีงบประมาณ 2559 และงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ 2567 เพื่อเป็นพี่เลี้ยงวิชาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีระดับพื้นฐาน ซึ่งจัดโดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เป็นต้น ในสถานศึกษาการชี้แนะถูกนำมาใช้ในกลุ่มครูเพื่อพัฒนาทักษะในการสอนของตนเอง โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อและแนวคิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนและครู การสังเกตการณ์สอนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะให้การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) ตามหลักการของ Showers & Joyce (1996) (วชิรา เล่าเรียนดี, 2556; เหมือนฝัน ชมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2557)

ความท้าทายและโอกาสในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้

การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ในประเทศไทยมีประโยชน์มากมาย แต่ก็ยังมีอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกระบวนการเหล่านี้ เช่น 1) ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายและงบประมาณสำหรับสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรม Coaching and Mentoring 2) ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการโครงการ 3) ขาดความรู้และทักษะของ Coach และ Mentor ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำหรือสนับสนุนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายคนยังไม่เข้าใจถึงแนวทางของระบบพี่เลี้ยงและการให้



คำปรึกษาที่ถูกต้อง รวมถึงวัฒนธรรมการทำงาน ในบางองค์กรอาจไม่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ และทัศนคติต่อการเรียนรู้ความเชื่อที่ว่า "การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมาจากคนอื่น" อาจทำให้คนในองค์กรไม่เปิดรับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 4) ตัวชี้วัดและการประเมินผลที่ไม่ชัดเจนในการวัดผลสัมฤทธิ์จากระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา ทำให้ไม่สามารถประเมินความสำเร็จหรือปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดตามผลการเข้าร่วมโครงการไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลกระทบได้อย่างมีนัยสำคัญ 5) การจัดสรรเวลาของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นเรื่องยากลำบากในการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เนื่องจากภาระงานที่มาก

การพัฒนาครูโดยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาเป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียน ต่อไปนี้ คือแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 1) การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา สามารถช่วยให้ครูพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ หรือการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ (Gamage et al., 2021) 2) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่เข้มแข็งระหว่างครูและบุคลากรในแวดวงการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีคุณค่าระหว่างกัน 3) การเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการสอน ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับครูใหม่และครูที่มีประสบการณ์ผ่านการให้คำแนะนำและการสนับสนุนแบบตัวต่อตัว ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสามารถในการสอนมากขึ้น 4) การประยุกต์ใช้แนวทางที่ดีที่สุด (Best Practice) การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ผ่าน Mentoring ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการสอนที่ดีที่สุดและสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น 5) การพัฒนาระบบการประเมินผล การใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา สามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ข้อมูลจากระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามาวិเคราะห์เพื่อพัฒนา นโยบายการศึกษาและการพัฒนาครูในอนาคต 6) การสนับสนุนจากนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การนิเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 7) การใช้เทคโนโลยีในการช่วยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัลทำให้การเข้าถึงการพัฒนาเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการจำกัดการเข้าถึงในบางพื้นที่ (Gamage et al., 2021)

แนวทางการพัฒนาครูในอนาคต

การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาจากประเทศที่พัฒนาแล้วมาปรับประยุกต์ใช้ในประเทศไทย สามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นี่คือนโยบายที่สำคัญในการปรับปรุงประยุกต์ใช้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์โมเดลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ได้รับการยอมรับของประเทศที่มีระบบการศึกษาที่แข็งแกร่ง เช่น ฟินแลนด์ สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้โมเดลเหล่านั้น

ประสบความสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากรัฐบาล การฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และการประเมินผลที่ชัดเจน 2) การปรับเนื้อหาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมการศึกษา และความต้องการของครู การรวมเทคนิคและวิธีการที่ดีที่สุดที่ประสบผลสำเร็จ จากโมเดลต่างประเทศมาปรับใช้ โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสมในบริบทท้องถิ่นของประเทศไทย 3) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ Coach และ Mentor โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจกลไกของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งควรเป็นรูปแบบการอบรมที่ต่อเนื่อง และมีการติดตามผล เพื่อให้ Coach และ Mentor มีความมั่นใจในการทำหน้าที่ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงการร่วมมือกับชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการดำเนินการระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เช่น การจัดประชุมวิชาการหรือการจัดทำวารสารวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 5) การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน สำหรับการประเมินผลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เพื่อใช้ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์ของการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 6) การสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการโครงการระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา

บทสรุป

การพัฒนาครูสมัยใหม่ ได้เปลี่ยนจากการฝึกอบรมแบบรับความรู้ฝ่ายเดียวมาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผลจากการปฏิบัติจริง และเน้นการพัฒนาสมรรถนะตลอดช่วงชีวิตวิชาชีพ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้ นิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน เนื่องจากช่วยปรับปรุงผลการเรียน และการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงช่วยให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง ระบบนี้เน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและครู โดยให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนคิดและวิเคราะห์การสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้นิเทศสู่ครูอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน ในต่างประเทศมีรูปแบบการนิเทศที่น่าสนใจที่ส่งเสริมระบบการศึกษา เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศฟินแลนด์ ซึ่งถ้าผสานจุดเด่นของรูปแบบ การนิเทศต่างประเทศเข้ากับจุดแข็งของประเทศไทย จะช่วยสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สำคัญต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามาใช้ในประเทศไทยมีประโยชน์มากมายก็จริง แต่ก็มียุทธศาสตร์หลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกระบวนการเหล่านี้ เช่น ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายและงบประมาณสำหรับสนับสนุน การฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรม Coaching and Mentoring ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการโครงการ ขาดความรู้และทักษะของ Coach และ Mentor ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำหรือสนับสนุนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายคนยังไม่เข้าใจถึงแนวทางของระบบพี่เลี้ยง



และการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานในบางองค์กรอาจไม่สนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาในอนาคต ควรที่จะการศึกษาและวิเคราะห์โมเดลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ได้รับการยอมรับของประเทศที่มีระบบการศึกษาที่แข็งแกร่ง วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้โมเดลเหล่านั้นประสบความสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากรัฐบาล การฝึกอบรมที่มีคุณภาพและการประเมินผลที่ชัดเจน การปรับเนื้อหาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมการศึกษาและความต้องการของครู

เอกสารอ้างอิง

- ทรงชัย อักษรคิด และคณะ. (2558). การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 30(2), 83-92.
- ธนิสรา สุทธนันต์. (2563). *ฟินแลนด์กับงานวิจัยสร้างครูที่มีทักษะสูงที่สุดในโลก*. สืบค้นจาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/371>.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). *เปิดมุมมองระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับนานาชาติจากงานวิจัยสู่แนวทางการปฏิบัติจริง*. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3353-ep-1.html.
- ณรงค์ราช ครองเชื้อ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรม. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 7(1), 172-183.
- รสวันต์ อาริมิตร และคณะ. (2567). *การสร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. ขอนแก่น: สถาบันเคเคยูอะคาเดมี (KKU ACADEMY) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 121-133.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2562). การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู. *วารสารราชพฤกษ์*, 17(1), 1-10.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวดี อุปปินใจ, เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ และไกรลาศ ดอนชัย. (2565). กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไก การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(47), 379-394.
- เหมือนฝัน ขมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2557). การวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะของครูและผลที่เกิดกับผู้เรียน: พหุกรณีศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(2), 489-499.



- อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 30(1), 189-200.
- เอกภูมิ จันทรวงศ์. (2559). รูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน และการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูวิทยาศาสตร์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(1), 128-141.
- Al Hilali, K. S., & Al Mughairi, B. M. (2020). Coaching and Mentoring. Concepts and Practices in Development of Competencies: A Theoretical Perspective. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(1), 41-54.
- Baron and Morin. (2009). The Coach–Coachee Relationship in Executive Coaching: A Field Study. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 20(1), 85-106.
- Correia, M., & McHenry, J. (2002). *The Mentor’s Handbook*. USA: Christopher-Gordon Publishing, Inc.
- Costa, A.L., & Garmston, R.J. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance School*. (2th ed.). Christopher-Gordon Publishers.
- Culajara, C. J. J., & Culajara, J. P. M. (2024). Coaching and Mentoring Practices in School Context: Basis for Enhanced Coaching and Mentoring Program. *ASEAN Journal of Education*, 10(1), 17-26.
- Dockett, S., Boyle, T., & Perry, B. (2024). Reflections on coaching and mentoring in the transition to school space. *EUROPEAN EARLY CHILDHOOD EDUCATION RESEARCH JOURNAL*, 32, 1-13.
- Gamage, K. A. A., Perera, D. A. S., & Wijewardena, M. A. D. N., (2021). Mentoring and Coaching as a Learning Technique in Higher Education: The Impact of Learning Context on Student Engagement in Online Learning. *Education Sciences*, 11(574), 2-8.
- Glickman, C. D. et al. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (7th ed.). Pearson Education.
- Grant, A. M. (2014). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach–coachee relationship: which best predicts coaching success?. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 18-38.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Knowles M. (1988). *The adult learner: A neglected species*. Houston, Texas: Gulf Publishing.
- Kolb DA. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



- Mink, O.G., Owen, K.Q., and Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Office of the Education Council. (2018). *Mechanisms for the Production and Development of High-Performance Teachers for Thailand 4.0*. Office of the Education Council, Ministry of Education.
- Palmer, S., & McDowall, A. (2010). *The coaching relationship: Putting people first*. Routledge.
- Parsloe, E. & Leedham, M. (2009). *Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning*. London: Kogan Page.
- Showers, B., & Joyce, B. R. (1996). The evolution of peer coaching. *Educational Leadership*, 53(6), 12-16.
- Straus, S. E., Chatur, F., and Taylor, M. (2009). Issues in the mentor-mentee relationship in academic medicine: A qualitative study. *Academic medicine*, 84(1), 135-139.
- Welsh Government. (2015). *New Deal for the Education Workforce: Coaching and Mentoring*. Cardiff: Teaching and Learning Improvement Branch, Practitioner Standards and Professional Development Division, Department for Education and Skills, Welsh Government.