

การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง  
โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)  
Teacher Quality Development by Coaching and Mentoring Method  
Mahasawat School

สมศักดิ์ จีเพ็ชร\*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Somsak Jeepeet\*

Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University

Received: March 26, 2019

Revised: May 17, 2019

Accepted: May 27, 2019

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพของครู โดยการนิเทศแบบสอนแนะ และการเป็นที่เลี้ยง (2) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ที่สอนในระดับประถมศึกษา เลือกกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาโดยวิธีเจาะจง กลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 1 คนโดยทำการนิเทศเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสอบถามประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบดังนี้

1. การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงด้านกระบวนการสอนแนะ และการเป็นที่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีผลการปฏิบัติตามขั้นตอน คือ การเตรียมการมีการปฏิบัติในระดับมาก การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลมีการปฏิบัติมากที่สุด การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติการให้คำชี้แนะ และสร้างขวัญกำลังใจมากที่สุด การติดตามผลมีการปฏิบัติมากที่สุด ผู้นิเทศมีทักษะในการนิเทศมาก ผู้นิเทศมีเทคนิคการให้คำชี้แนะในระดับมากที่สุด ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้การนิเทศมากที่สุด จากการสังเกตติดตามผลจากการนิเทศ ด้านปัจจัย ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอน และบุคลิกภาพ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอน ด้านกระบวนการเรียนการสอนมีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้การอ่านการเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ด้านการประเมินผลผู้เรียนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และ

\* สมศักดิ์ จีเพ็ชร (Corresponding Author)  
e-mail: drsomsakjeepeet@gmail.com

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ด้านผลที่เกิดขึ้นผู้รับการนิเทศทุกคนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนา นวัตกรรม และมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียน นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้นในระดับมาก ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของตนเอง นำความรู้ และปัญหามาร่วมกันวิเคราะห์ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนา ผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง อยู่ระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การพัฒนาคุณภาพครู ครู การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง ผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21

## Abstract

This purposes of the research were: (1) to determine the teacher quality development by coaching and mentoring; (2) to determine teachers' satisfaction towards coaching and mentoring of Mahasawat School. The population of this research were teachers from learning areas of Thai language, mathematics and foreign language who taught at the elementary level. The sample involved were three teachers who were derived by purposive sampling from each learning area. The sample obtained teaching supervision for one semester. The research instruments used were an interview form for coaching and mentoring, a data record form and a questionnaire of teachers' satisfaction towards supervision. Data analysis included content analysis and the statistical analysis in terms of percentage, means and standard deviation.

Based on the findings of the study, it was concluded that:

1. Regarding instructional coaching and mentoring, coaching processes and mentoring were rated as the most practices of which the following procedures were also rated as the most practices including preparation, meeting for information acknowledgement, planning for problem solving, giving the guidance and encouragement and follow-up. Based on the evaluation of the supervisors, the supervisors were rated high in supervisory skills, techniques to give advice and supervisory roles. The observation and follow-up of supervision in term of supervisory factors revealed that teachers had self-development of knowledge, teaching skills and personality. In addition, they also had learning management plans and instructional media. For teaching and learning processes, there was implementation according to the learning management plan. Teaching and learning activities focused on students as well as the development of skills and knowledge in reading, writing, arithmetic, analytical thinking.

The evaluation of students was conducted according to goals and objectives of learning. The result of supervision indicated that every teachers had prepared learning management plans, developed innovations and classroom research reports. Students gained more knowledge and skills in reading, writing, arithmetic and analytical thinking. Teachers could analyze their own problems of teaching and learning. Teachers shared their knowledge and problems in order to analyze and determine the development goals as well as developed students to meet the meet the specified goals.

2. The assessment of teachers' satisfaction towards coaching and mentoring was at the highest level.

**Keywords:** Teacher Quality Development, Teacher, Coaching and Mentoring, Academic Leader, Learning In the 21st Century

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 4 กล่าวว่า “ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน” จะเห็นได้ว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งใน การพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4 ใหม่ คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป็นคุณภาพของเด็กไทยในอนาคต เป็นผู้มีความสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวไกลสู่สากล และมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ (สำนักงานพันธศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2556) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) เป็นบุคคลพร้อมที่จะเรียนรู้ ทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะในการเรียนรู้ (Learning Skills) เพราะต้องเตรียมคนไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผันและคาดไม่ถึง ในยุคใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกที่สามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประถมศึกษา และมัธยมศึกษาของโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง) ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพดีเพิ่มขึ้นในสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา และพลศึกษา และภาษาต่างประเทศ โดยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการคิดอย่างสม่ำเสมอ การให้ความสำคัญกับการอ่าน การเรียนล่วงหน้า ทบทวน การเรียนที่จับบทไปแล้วทุกระดับชั้น ครูควรนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Style) ที่เหมาะสมแต่ละช่วงชั้นมาใช้วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำทลายความสามารถของผู้เรียน และสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล...ครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะมีการกำหนดเป้าหมายให้เกิดกับผู้เรียน

อย่างครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ., 2554) จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในทักษะการอ่านเขียน (Literacy) เพื่อการเรียนรู้ การคิดคำนวณ (Numeracy) และความสามารถในการใช้เหตุผล (Reasonable Ability) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะให้ผู้เรียนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพดีขึ้นได้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ อันประกอบไปด้วย ทักษะทางวิชาชีพบริหาร การศึกษาและสถานศึกษา ทักษะทางสังคม ทักษะทางความคิด ทักษะทางการบริหารจัดการ โดยเฉพาะทักษะทางการนิเทศซึ่งเป็นความสามารถทางวิชาการ เพราะการนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กระบวนการที่สำคัญของการนิเทศการสอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศ 3) การดำเนินงานนิเทศ และ 4) การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเชิญวิทยากรให้ความรู้ สัมมนา ศึกษา ดูงาน ประกวดผลงาน ฝึกงาน สังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษา ร่วมกันวิจัยในชั้นเรียน (สุครัตน์ สารสว่าง และอัจฉรา นิยมภา, 2556; วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ, 2556)

การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นเทคนิคการนิเทศที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียน การสอน ประยุกต์ใช้ทักษะความรู้ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะ (Coach) กับผู้รับการสอนแนะ (Coachee) มีหลักการสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลัง (Empowerment) โดยการช่วยให้ครูได้ค้นหาพลังในตัวเอง และเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (สุครัตน์ สารสว่าง และอัจฉรา นิยมภา, 2556; อาฟฟาน เจตะ, 2556)

ผู้วิจัยเห็นว่าการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นเทคนิคการนิเทศที่สามารถพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้ก้าวหน้ามีคุณภาพให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดเป้าหมายให้เกิดกับผู้เรียนอย่างครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้ มีความพร้อมในการเรียนรู้ เพื่อยกระดับให้เป็นผู้มีทักษะ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ มีความสามารถทางการคิดเชิงเหตุผล การทำงานร่วมกันสามารถในการสื่อสารอันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ คนในศตวรรษที่ 21 จึงควรให้มีการดำเนินการ พัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง) โดยเจาะจงเลือกครูกลุ่มสาระละ 1 คน จากกลุ่มสาระวิชาภาษาไทย กลุ่มสาระวิชาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนา และการศึกษาวิจัยตามข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก รอบที่ 3 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ., 2554) และแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2555) โดยมีการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง)

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราชบุรี) ขอนำสาระสำคัญที่เป็นแนวคิด หลักการ ข้อเสนอแนะ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มานำเสนอตามรายการ คือ 1) การเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 2) ผู้นำทางวิชาการ 3) การนิเทศการศึกษายุคใหม่ และ 4) การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูต้องยึดหลัก สอนน้อย เรียนมาก ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ครูต้องตอบให้ได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร ครูต้องทำอะไร สภาพเช่นนี้ครูยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น และท้าทายครูทุกคนอย่างที่สุด ที่จะไม่ทำหน้าที่ครูผิดทาง คือ เรียนอย่างสนุก และเกิดปัญหาที่ต้องการ การจัดการเรียนการสอนครูต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ จากการเรียนรู้แบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้จะเกิดจากในใจและภายในสมองของตนเอง

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมที่จะเรียนรู้ ทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะในการเรียนรู้ (Learning Skills) เพราะต้องเตรียมคนไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง ในยุคใหม่ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วยและในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ด้วย ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 คือ 3 R x 7C 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) Writing (เขียนได้) และ Arithmetic (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหา) Creative & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Cross-Cultural and Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร) Career & learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

2. ผู้นำทางวิชาการ (วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษา ศิกษานิเทศก์ และครูผู้สอนนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความก้าวหน้ายั่งยืน ทั้งนี้ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของคนที่ยกมาให้บุคคลทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม ผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีอิทธิพลต่อ

การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของผู้นำทางวิชาการ

2.1 เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น

2.2 ให้เวลาการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น

2.3 มีความชำนาญในการสอนสังเกตการสอนของครูบ่อยขึ้น นิเทศการสอน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

2.4 ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น

2.5 ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นต่อน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง

2.7 รู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน

3. การนิเทศการศึกษายุคใหม่ (ซัต บัญญา, 2556) การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานใด ๆ ของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายใน และภายนอก หากนำความหมายของการนิเทศ หลักการนิเทศดั้งเดิมมาผสมผสานกับแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพครูผู้บริหาร หลักการนิเทศการศึกษา ในยุคใหม่ที่ควรจะเป็นก็คือ

3.1 จะต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานใช้ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.2 มุ่งให้ครูรู้จักวิธีคิดค้นการทำงานด้วยตนเองมีความสามารถในการนำตนเอง และสามารถ ตัดสินปัญหาของตนเองได้

3.3 ควรเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และ พัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

3.4 จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และต้องทำให้ ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

3.5 การนิเทศการศึกษาควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง

4. การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and Mentoring) การเกิดขึ้นของ การสอนแนะและการเป็นที่ปรึกษาในโรงเรียนจะสร้างความแข็งแกร่งให้กับการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการ จะต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและผู้บริหารควรมีความเข้าใจการเชื่อมโยงสัมพันธ์ของการเรียนรู้ การพัฒนาครูและการปรับปรุงยกระดับคุณภาพโรงเรียน เป็นการสร้างความตระหนักและเป็นแกนหลักสำคัญ ของการเรียนรู้วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์จะสามารถบูรณาการ ความรู้และทักษะ ครูจะได้รับโอกาสหลายประการที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้ข้อมูล ความเชื่อของครูจะเปลี่ยนไป ครูจะมีกระบวนการทำงานใหม่ จะได้เรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ การเป็นที่ปรึกษาจะต้องตระหนักในความท้าทาย และซับซ้อนของการสอนรวมทั้งความยุ่งยากที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมครั้งสำคัญๆ ของโรงเรียน

การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงในโรงเรียน แสดงถึงกิจกรรมที่เกื้อหนุนผลของการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง หลักการดังกล่าวได้แก่ การสนทนาเพื่อการเรียนรู้ ข้อตกลงในการเรียนรู้ การบูรณาการการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาทิศทางความก้าวหน้าของตน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายส่วนบุคคล ความเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ได้ทราบถึงประโยชน์ของการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง การได้ทดลอง สังเกตรวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงเป็นปฏิบัติการผ่านการตอบคำถามว่า ทำไมเพื่อนร่วมงานของคุณถึงใช้วิธีการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง มีใครที่เกี่ยวข้องบ้าง เขาทำกิจกรรมอะไรกัน เขาจะทำกิจกรรมกันที่ไหน หรือกิจกรรมจะมีขึ้นที่ไหน มีการกำหนดทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย การสังเกต การวิเคราะห์สะท้อนผล การสืบค้นสารสนเทศ การคำนึงถึงการส่งเสริมผู้เรียน ทำให้มองเห็นชัดเจนว่า ผู้รับสอนแนะ ที่เลี้ยง และผู้เรียนวิชาชีพ ได้เรียนรู้และปฏิบัติทักษะพวกนี้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะเด่นของการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง คือ การค้นหาและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทักษะทางวิชาชีพ เป็นการวางรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงรุกเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่น สามารถประเมินตนเองได้ เป็นการพลิกวิกฤติสู่โอกาสการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังยกระดับผู้สอนแนะให้เป็นผู้มีทักษะพิเศษเพิ่มขึ้น จนกลายเป็นต้นแบบของการเรียนรู้วิชาชีพที่สำคัญมากต่อการจัดการศึกษา (Cordingley & Buckler, 2012)

เทคนิคการนิเทศสอนแนะเป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงานอาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนแนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนแนะ และผู้ถูกสอนแนะ อย่างไรก็ตาม ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนแนะและผู้ถูกสอนแนะ จากข้างต้นอาจสรุปได้ดังนี้

4.1 มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

4.2 มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน

4.3 มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-One Relationship and Personal Support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.4 มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

- 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน
- 2) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 3) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป

4.5 เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ลำพังการสอนแนะอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้

เน้นมาตรฐาน	เน้นตามศักยภาพ	
การนิเทศ (Supervision)	การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)	ทั่วไป
การอบรม (Training)	การสอนแนะ (Coaching)	เฉพาะ
ความรู้ความเข้าใจ	การนำไปใช้	
จำนวนมาก/กลุ่มใหญ่	กลุ่มย่อย/รายบุคคล	

**ภาพที่ 1** มิติของการช่วยเหลือครู  
ที่มา: สุภารัตน์ สารสว่าง และอัจฉรา นิยามภา (2556)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ามีมิติของการช่วยเหลือครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 4 มิติ คือ

- 1) การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้กระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล เพื่อคุณครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- 2) การเป็นที่เลี้ยง เป็นวิธีการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องวิชาชีพ และการดำเนินชีวิตให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน
- 3) การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้
- 4) การสอนแนะ เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของคุณครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้

4.6 การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงที่ดี การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงเป็นการพัฒนาครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้วหรือครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เป็นการดำเนินการในภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาครูผู้สอนให้มีกรอบรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติของผู้สอนแนะใน 6 ลักษณะที่สำคัญ (Portner, H., 2005) ได้แก่

- 1) ความสำนึกในบทบาทและความรับผิดชอบ
- 2) ยอมรับการเป็นผู้พัฒนาคน พัฒนาระบบวิชาชีพ



- 3) สะท้อนผลด้วยการสื่อสารทางบวกระหว่างบุคคล
- 4) มุ่งฝึกครูให้ประสบความสำเร็จในการสอนในห้องเรียน
- 5) เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตน และพัฒนาวิชาชีพ
- 6) สร้างความมุ่งมั่นต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จเพื่ออนาคตที่ดี

เป็นความคิดและจิตสำนึกเอื้ออาทรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนและที่ยอมรับครูใหม่ มาเป็นผู้รับการสอนและ ด้วยความคิดเหมือน น้อง หรือบุตรคนหนึ่ง ในบางโอกาสผู้สอนและต้องยอมรับที่จะ เริ่มต้นเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากครูคนอื่น ๆ ด้วย เพราะความรู้ ทักษะ และความสามารถเกิดจากประสบการณ์ การแนะนำและส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้ และฝึกทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู และที่สำคัญยิ่งผู้สอนและ จะไม่สอนและความคิดผิด ๆ หรือพฤติกรรมที่ไม่ดี ให้กับครูอย่างเด็ดขาด

4.7 กระบวนการสอนและและการเป็นที่เลี้ยง Coaching and Mentoring Process) กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเองในการดำเนินการ การสอนและและการเป็นที่เลี้ยง มีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้ (สุภารัตน์ สารสว่าง และอัจฉรา นิยมภา, 2556)

#### ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

- ครูผู้รับการนิเทศมีการประเมินการสอนของตนเองก่อนรับการนิเทศ
- ผู้นิเทศเตรียมคำถามที่จะถามผู้รับการนิเทศ

#### ขั้นที่ 2 จัดประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล

- ผู้นิเทศบอกจุดมุ่งหมายที่ให้ผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง
- ครูผู้รับการนิเทศเล่าถึงการประเมินในงานที่ผ่านมาว่าผลเป็นอย่างไร ทั้งผลงานที่ดีและไม่ดี

เปรียบเทียบกับเป้าหมาย

- ครูผู้รับการนิเทศบอกถึงสาเหตุที่แท้จริงที่ผลงานตกต่ำ หรือเกิดปัญหา
- นิเทศเปิดใจรับฟังและให้คำชี้แนะ

#### ขั้นที่ 3 วางแผนเพื่อแก้ปัญหา

- รับการนิเทศและครูผู้นิเทศร่วมกันทบทวนเป้าหมายการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน
- ครูผู้รับการนิเทศวางแผนแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- ผู้นิเทศให้คำชี้แนะเมื่อครูผู้รับการนิเทศต้องการข้อมูลหรือแนวทาง

#### ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการให้คำชี้แนะ

- ผู้นิเทศใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมให้คำชี้แนะครู
- ผู้นิเทศระบุกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศครู

#### ขั้นที่ 5 ติดตามผล

- ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
- นิเทศจัดบันทึกการปฏิบัติการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
- ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับและให้คำชี้แนะเพื่อการพัฒนา

จากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้ การคิดเลขเป็น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญกับการสอนของครูมากกว่างานอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการนิเทศ

ยุคใหม่ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูกิดค้นพัฒนาการสอน โดยสามารถทำ การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนโดยผู้บริหาร และครูศึกษาและพัฒนาาร่วมกัน ก่อให้เกิดพลังในการทำงานของครู ผู้วิจัยเห็นความสำคัญ และประโยชน์อย่างมาก ของการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงซึ่งมีกระบวนการ คือ 1) การเตรียมการ 2) จัดประชุมเพื่อ รับทราบข้อมูล 3) วางแผนเพื่อแก้ปัญหา 4) ปฏิบัติการให้คำชี้แนะ และ 5) ติดตามผล จึงนำมาพัฒนาครูผู้สอน

## ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 จำนวน 3 คน คือ ครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูผู้สอน สอนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการนิเทศระหว่าง มิถุนายน 2556 ถึง กันยายน 2556

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มี 3 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการรับการนิเทศ แบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบบบันทึกการสังเกต และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศ โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นการประเมิน การปฏิบัติการนิเทศ ในด้านกระบวนการ จำนวน 14 ข้อ ด้านทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ จำนวน 5 ข้อ ด้าน เทคนิคการให้คำชี้แนะ จำนวน 6 ข้อ ด้านบทบาทของผู้ให้การนิเทศ จำนวน 5 ข้อ จำนวนรวมทั้งสิ้น 30 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แก้ไขปรับปรุง นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คนได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.87 แล้วแก้ไขปรับปรุง นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้จริงกับครูผู้รับการนิเทศ

2.2 แบบบันทึกการสังเกต ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการสร้างแบบสังเกต สร้างแบบบันทึกการสังเกตเพื่อนิเทศ มีรายการที่สำคัญ คือ ข้อมูล ชื่อผู้สังเกต/ผู้บันทึก ผู้รับการนิเทศ ระดับ ชั้นที่สอน วันเดือนปีที่สังเกต สถานที่ที่สังเกต และระยะเวลาการสังเกต ประเด็นการสังเกต ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน ผลการสังเกต ตามประเด็นที่สังเกต ข้อเสนอแนะ เพื่อการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ตามประเด็นการสังเกต นำแบบบันทึกการสังเกต ไปทดลองใช้กับครู จำนวน 5 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วปรับปรุงแก้ไข นำแบบบันทึกการสังเกต ใช้จริงกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้รับการนิเทศ

2.3 แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศ ดำเนินการ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ศึกษาการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ สร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความพึงพอใจ ต่อกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะและ การเป็นพี่เลี้ยง มีจำนวน 16 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 แก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out)

กับครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คนได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.89 แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง นำแบบประเมินความพึงพอใจไปใช้จริงกับครูผู้รับการนิเทศ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดให้มีการนิเทศตามแผนการนิเทศแบบสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 30 ครั้ง ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แผนการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ครั้งที่	สาระสำคัญ/ เป้าหมายการนิเทศ	กิจกรรม	ครั้งที่	สาระสำคัญ/เป้าหมาย การนิเทศ	กิจกรรม
1	กำหนดตาราง/เป้าหมาย การนิเทศ, เตรียม ประเมินผลการทำงาน	ประชุม/สนทนาแลกเปลี่ยน	16	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(4)	สนทนาแลกเปลี่ยน
2	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน	ประชุม, ทบทวนสาระครั้ง ก่อน/สนทนาแลกเปลี่ยน	17	การเขียนแผนการจัด การเรียนรู้(3)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
3	สังเกตการสอน(1)	สังเกตการณ์สอน, บันทึก ข้อมูล, สนทนากับนักเรียน	18	สังเกตการสอน(4)	สังเกตการณ์สอน, บันทึกข้อมูล, สนทนากับ นักเรียน
4	คุณภาพผู้เรียน(1) การเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้(1)	ศึกษาดูงานการจัดการศึกษา	19	การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม (3)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
5	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(1)	สนทนาแลกเปลี่ยน	20	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(5)	สนทนาแลกเปลี่ยน
6	การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม (1)	ประชุม, ทบทวนสาระครั้ง ก่อน/สนทนาแลกเปลี่ยน	21	การวิจัยในชั้นเรียน(2)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน/
7	สังเกตการสอน(2)	สังเกตการณ์สอน, บันทึก ข้อมูล, สนทนากับนักเรียน	22	การจัดการเรียนรู้ ทบทวนปัญหา	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
8	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (2) การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้(2)	ศึกษาดูงานการจัดการศึกษา	23	สังเกตการสอน(5)	สังเกตการณ์สอน, บันทึกข้อมูล, สนทนากับ นักเรียน
9	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(2)	สนทนาแลกเปลี่ยน	24	การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม (4)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
10	สังเกตการณ์สอน (นอกสถานที่)	สังเกตการณ์สอน, บันทึกข้อมูล	25	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(6)	สนทนาแลกเปลี่ยน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ครั้งที่	สาระสำคัญ/ เป้าหมายการนิเทศ	กิจกรรม	ครั้งที่	สาระสำคัญ/เป้าหมาย การนิเทศ	กิจกรรม
11	การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม (2)	ประชุม, ทบทวนสาระครั้ง ก่อน/สนทนาแลกเปลี่ยน	26	การวิจัยในชั้นเรียน(3)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
12	รับทราบปัญหาและ ให้คำสอนแนะ(3)	สนทนาแลกเปลี่ยน	27	สังเกตการสอน(6)	สังเกตการณ์สอน, บันทึก ข้อมูล, สนทนากับ นักเรียน
13	การจัดการภาระงาน/ การบริหารเวลา	ประชุม, ทบทวนสาระครั้ง ก่อน/สนทนาแลกเปลี่ยน	28	การวิจัยในชั้นเรียน(4)	ประชุม, ทบทวนสาระ ครั้งก่อน/สนทนา แลกเปลี่ยน
14	สังเกตการสอน(3)	สังเกตการณ์สอน, บันทึก ข้อมูล,สนทนากับนักเรียน	29	เก็บข้อมูลการวิจัย, ซักถาม(1)	กรอกแบบประเมิน, สัมภาษณ์เป็นกลุ่มและ รายบุคคล, บันทึกข้อมูล
15	การวิจัยในชั้นเรียน(1)	ประชุม, ทบทวนสาระครั้ง ก่อน/สนทนาแลกเปลี่ยน	30	เก็บข้อมูลการวิจัย, ซักถาม(2)	กรอกแบบประเมิน สัมภาษณ์เป็นกลุ่มและ รายบุคคล, บันทึกข้อมูล

3.2 ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการ ได้แก่ นักเรียนมีความรู้และทักษะการอ่านเขียน (Literacy) การคิดคำนวณ (Numeracy) และความสามารถในการใช้เหตุผล (Reasonable Ability) ในระดับน้อย นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน ขาดสื่อประกอบการสอน

3.3 ผู้นิเทศ ได้ให้ครูผู้รับการนิเทศ เสนอความต้องการในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อครูผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศร่วมกันวิเคราะห์แล้ว พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีความต้องการให้ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการที่จะพัฒนาการสอนของตนเอง โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ต้องการพัฒนาสื่อ เพื่อการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนต้องการจัดทำรายงานการพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอน

3.4 กำหนดเป้าหมายที่เป็นผลงานเมื่อสิ้นสุดการนิเทศแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เกิดจากการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3 ประการ คือ แผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อ/นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

3.5 กระบวนการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในการดำเนินการนิเทศ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนที่ได้ศึกษามา ดังนี้

1) ขั้นการเตรียมการ

- (1) ครูผู้รับการนิเทศมีการประเมินการสอนของตนเองก่อนรับการนิเทศ
- (2) ผู้นิเทศเตรียมคำถามที่จะถามผู้รับการนิเทศ

- 2) จัดประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล
  - (1) ผู้นิเทศบอกจุดมุ่งหมายที่ให้ผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง
  - (2) ครูผู้รับนิเทศเล่าถึงการประเมินในงานที่ผ่านมาว่าผลเป็นอย่างไร ทั้งผลงานที่ดีและไม่ดีเปรียบเทียบกับเป้าหมาย
  - (3) ครูผู้รับการนิเทศบอกถึงสาเหตุที่แท้จริงที่ผลงานตกต่ำ หรือเกิดปัญหา
  - (4) ผู้นิเทศเปิดใจรับฟังและให้คำชี้แนะ
- 3) ขั้ววางแผนเพื่อแก้ปัญหา
  - (1) ผู้รับการนิเทศและครูผู้นิเทศร่วมกันทบทวนเป้าหมายการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน
  - (2) ครูผู้รับการนิเทศวางแผนแก้ปัญหาด้วยตนเอง
  - (3) ผู้นิเทศให้คำชี้แนะเมื่อครูผู้รับการนิเทศต้องการข้อมูลหรือแนวทาง
- 4) ขั้วปฏิบัติการให้คำชี้แนะ
  - (1) ผู้นิเทศใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมให้คำชี้แนะครู
  - (2) ผู้นิเทศสร้างขวัญกำลังใจและระบุงิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศครู
- 5) ขั้วติดตามผล
  - (1) ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
  - (2) ผู้นิเทศจดบันทึกการปฏิบัติการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
  - (3) ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับและให้คำชี้แนะเพื่อการพัฒนา

ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศ สรุปผลการชี้แนะ เพื่อให้ได้ข้อสรุปผลการชี้แนะเป็นหลักการสำคัญในการปรับเปลี่ยนการจัดดำเนินการการสอนของตนเอง และวางแผนกำหนดการสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยง โดยแบบการนิเทศที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลและสรุปผล ส่วนแบบสังเกตใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา บันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือทั้งหมดแล้วจัดทำข้อสรุปชั่วคราว โดยดำเนินการทบทวนวัตถุประสงค์การวิจัย นำข้อมูลจากการจดบันทึกตามรายการ หรือหัวข้อคำถามของเครื่องมือแต่ละแบบมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วสร้างข้อสรุป และการพิสูจน์ เขียนสรุปผล และข้อค้นพบ เขียนรายงานการวิจัย

## ผลการศึกษา

การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ ดังแสดงในตาราง 2 มีผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ลำดับ	รายการที่ศึกษา/ประเมิน	ก่อนการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง		หลังการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง	
		มี/ไม่มี	ปริมาณและคุณภาพ	มี/ไม่มี	ปริมาณและคุณภาพ
1	<b>ด้านกระบวนการ</b>				
1.1	การเตรียมการ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเตรียมตัวล่วงหน้า	มี	เฉลี่ยภาคเรียนละไม่เกิน 2 ครั้ง ไม่มีการเตรียมตัว	มี	กำหนดให้มีการวางแผนการนิเทศร่วมกันจำนวน 30 ครั้งใน 15 สัปดาห์ ครู ผู้บริหารสำรวจตนเองและเตรียมตัวพร้อมเพื่อการนิเทศ
1.2	การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลบอกจุดมุ่งหมาย เล่าถึง การประเมินการสอนและผลงานของตนเอง หาสาเหตุของปัญหา การเปิดใจรับฟังและให้คำชี้แนะ	ไม่มี		มี	มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อชี้แนะมากกว่า 20 ครั้ง ในเรื่องจุดมุ่งหมาย การนิเทศ การประเมินตนเอง สภาพและสาเหตุของปัญหาการจัดการสอน ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจมากที่สุด
1.3	การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนเป้าหมายการแก้ปัญหาและพัฒนา ร่วมกัน วางแผนการแก้ปัญหาของตนเอง แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือแนวทาง	ไม่มี		มี	มีการศึกษาดูงานการพัฒนาผู้เรียน จำนวน 5 ครั้ง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนเป้าหมายการแก้ปัญหา กำหนดแผนการนิเทศ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เรื่องการเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ/นวัตกรรมและการวิจัยในชั้นเรียน
1.4	การปฏิบัติการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศสร้างขวัญกำลังใจและใช้กิจกรรมหลากหลายในการนิเทศ	มี	ภาคเรียนละครั้ง	มี	ในการให้คำชี้แนะและการสอนแนะมากกว่า 10 ครั้ง มีกิจกรรมการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้ให้ดูตัวอย่าง วิเคราะห์ภาระงาน วิเคราะห์ปัญหาศึกษาดูงาน ให้ความรู้ ทดลองปฏิบัติ สังเกต ประเมิน การนำเสนอสื่อ บันทึกการปฏิบัติ ประเมินตนเอง ทำให้เกิดการยอมรับพร้อมพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	รายการที่ศึกษา/ประเมิน	ก่อนการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง		หลังการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง	
		มี/ไม่มี	ปริมาณและคุณภาพ	มี/ไม่มี	ปริมาณและคุณภาพ
1.5	การติดตามผล ผู้นิเทศสังเกตการสอนของครู จดบันทึกการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับและคำชี้แนะ	มี	ภาคเรียนละไม่เกิน 2 ครั้ง ไม่มีรูปแบบ	มี	ผู้นิเทศสังเกตการสอนและบันทึกผล 12 ครั้ง ให้ข้อมูลย้อนกลับ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำข้อสรุปไปพัฒนางาน นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ครูทุกคนพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมการสอน เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
2	ด้านทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ รับฟัง ถามคำถาม การสรุปทำความเข้าใจสภาพปัญหา ให้ข้อมูลย้อนกลับ	มี	น้อยมาก	มี	ผู้นิเทศใช้ทักษะในการนิเทศทุกครั้ง ที่มีกำหนดกิจกรรมตามแผนการนิเทศ ได้รับข้อมูลจากการพัฒนาและแก้ปัญหาการสอนอย่างสม่ำเสมอ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แก้ไขปัญหาที่มีอยู่ได้ล่วงหน้า ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3	ด้านเทคนิคการให้คำชี้แนะ สร้างความต้องการการเรียนรู้ มีความพร้อม ให้เกิดความสนใจ มีเทคนิคการอธิบาย แสดงการทำงานให้ดู ฝึกปฏิบัติ	มี	ดำเนินการในการประชุมครู และบุคลากร เดือนละครั้ง	มี	การนิเทศทุกครั้งผู้นิเทศสร้างความพร้อมและความต้องการการเรียนรู้ ให้ครูเกิดความสนใจในการพัฒนาความรู้ ฝึกทดลองปฏิบัติ มีการชี้แนะเพิ่มเติมสิ่งที่ไม่รู้ และมีผลงานเชิงประจักษ์ ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
4	ด้านบทบาทของผู้ให้การนิเทศ สร้างความเชื่อถือ วิเคราะห์ความต้องการ สร้างความร่วมมือในการหากิจกรรม เตรียมสื่ออุปกรณ์ เป้าหมาย สังเกตการสอนของครูตามแผน	มี	น้อยมาก จะดำเนินการเฉพาะในการประชุมครูและบุคลากรหรือการอบรมพัฒนา	มี	ผู้นิเทศตื่นตัวพัฒนาความรู้ ศึกษาวิเคราะห์ครูและนักเรียนในการนิเทศทุกครั้ง สังเกตการปฏิบัติงาน เตรียมสื่อเทคโนโลยีเพื่อการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ทบทวนแผนการนิเทศสม่ำเสมอ สร้างโอกาสการบูรณาการกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนา นักเรียน

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยงหลังการนิเทศมีการดำเนินการในระดับที่เพิ่มขึ้นทุกด้าน ได้แก่ การเตรียมการการประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติการให้คำชี้แนะ การติดตามผล ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ เทคนิคการให้คำชี้แนะ และบทบาทของผู้ให้การนิเทศ

ผลการศึกษาจากการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ พบว่า

## 1. ผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีดังนี้

1.1 ด้านกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีผลการปฏิบัติตามขั้นตอน คือ การเตรียมการมีการปฏิบัติในระดับมาก การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลมีการปฏิบัติมากที่สุด การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติทำให้คำชี้แนะและสร้างขวัญกำลังใจมากที่สุด การติดตามผลมีการปฏิบัติมากที่สุด

1.2 ด้านทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ผู้นิเทศมีทักษะในการนิเทศมาก

1.3 ด้านเทคนิคการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศมีเทคนิคการให้คำชี้แนะในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้การนิเทศมากที่สุด

และจากการสังเกต ปรากฏผล คือ ด้านปัจจัยผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะ การสอน และบุคลิกภาพ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอนด้านกระบวนการมีการดำเนินการตามแผน การจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ การอ่านการเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ด้านการประเมินผลมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ โดยเฉพาะ การประเมินความรู้และทักษะ การอ่านเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ผู้รับการนิเทศทุกคน ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวัตกรรม และมีรายงานการวิจัย ในชั้นเรียน นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์ เพิ่มขึ้นในระดับมาก ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง นำความรู้และปัญหามาร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย มีผลเป็น เอกสาร สื่อชัดเจน

## 2. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีดังนี้

2.1 ผู้รับการนิเทศ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 14 รายการ ได้แก่ การได้ทราบ จุดมุ่งหมายที่ให้ครูผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง การที่ได้เล่าถึงการประเมินการสอน และผลงานของตนเอง การที่ได้บอกเล่าถึงสาเหตุที่ทำให้ผลงานตกต่ำ มีปัญหา การเปิดใจรับฟัง ของผู้นิเทศ การให้คำชี้แนะของผู้นิเทศ การร่วมกันทบทวนเป้าหมาย การแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกันของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ การวางแผนการแก้ปัญหาของตนเองของครูผู้รับการนิเทศ การให้คำชี้แนะเมื่อครูต้องการข้อมูลหรือแนวทางการใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมให้คำชี้แนะของผู้นิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับและให้คำชี้แนะของผู้นิเทศ การรับฟังของผู้นิเทศ การถามคำถามของผู้นิเทศ การสรุปผลการประชุมให้คำชี้แนะของผู้นิเทศ และการทำความเข้าใจสภาพปัญหาของผู้นิเทศ

2.2 ผู้รับการนิเทศ มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 2 รายการ ได้แก่ การประเมินการสอนของตนเองก่อนรับการนิเทศ การสังเกตการณ์สอนของครูของผู้นิเทศ

## อภิปรายผล

### 1. จากการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) พบว่า

1.1 ด้านกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีผลการปฏิบัติตามขั้นตอน คือ การเตรียมการมีการปฏิบัติในระดับมาก การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลมีการปฏิบัติมากที่สุด



การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติทำให้คำชี้แนะและสร้างขวัญกำลังใจมากที่สุด การติดตามผลมีการปฏิบัติมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ นุชรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย (2555) ที่พัฒนารูปแบบการนิเทศ ที่ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย สร้างความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คลังความรู้ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม และการวัดและประเมินผล พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับดี และผลการศึกษากาญจนา จิตรสำรวย (2555) ที่ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในระดับมาก ส่งผลให้สามารถพัฒนาสื่อหนังสือเสริมประสบการณ์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการที่จะสร้างความพร้อมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการขับเคลื่อนหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผล และผู้นิเทศมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ให้เวลาการประสานงาน และดูแลการสอนของครูมากขึ้น สังเกตการสอนของครูบ่อยขึ้น นิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น (วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, 2556)

1.2 ด้านทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ผู้นิเทศมีทักษะในการนิเทศมาก ด้านเทคนิคการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศมีเทคนิคการให้คำชี้แนะในระดับมากที่สุด และด้านบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้การนิเทศมากที่สุด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการที่จะสร้างความเข้มแข็งในการกำกับติดตามการพัฒนาผู้เรียน มีความพร้อมในการขับเคลื่อนหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้าของกรอบแนวคิดคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความเป็นหุ้นส่วนรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2556; สำนักงานพันธศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2556)

1.3 จากการสังเกตติดตามผลจากการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ปรากฏผลว่า ด้านปัจจัย ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอนและบุคลิกภาพ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอน สอดคล้องกับกรอบแนวคิดคุณภาพการศึกษาเพื่อคุณภาพการเรียนรู้ ปัจจัยนำเข้าที่ครูมีความรู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่จะสอน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ครูมีลักษณะที่เหมาะสมดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และนักเรียน (พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2556; สำนักงานพันธศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2556) ด้านกระบวนการเรียนการสอน มีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ (2554) ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านทักษะ และท่าทีของครูผู้สอนที่เป็นมิตรกับนักเรียน ใช้คำพูดที่ไพเราะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกอึดอัด และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ และมีผลการเรียนดีขึ้น และแนวคิดของ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2556) ที่ว่าปัจจัยกระบวนการของครูและผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ด้านการประเมินผล ผู้เรียน มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้ โดยเฉพาะการประเมินความรู้ และทักษะการอ่านเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช

(2555) ที่กล่าวถึงทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) Writing (เขียนได้) และ Arithmetic (คิดเลขเป็น) ด้านผลที่เกิดขึ้น ผู้บริหารนิเทศทุกคนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูพิน ยืนยง (2549) และเกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ (2554) ที่ผลการนิเทศช่วยให้เพื่อนครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศเพิ่มขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นในระดับดี ด้านอื่น ๆ นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในระดับมาก สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของกระทรวงศึกษาธิการ สู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ในศตวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ในด้านความสามารถ และทักษะของผู้เรียนในด้านการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะในการสื่อสาร ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง นำความรู้ และข้อขัดข้องมาร่วมกันวิเคราะห์ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย มีผลเป็นเอกสาร สื่อชัดเจน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม ที่ว่าครูควรนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนที่ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ที่เหมาะสม แต่ละช่วงชั้นมาใช้วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน และสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลในสาระวิชาที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามความสามารถและตามศักยภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ., 2554)

2. จากการประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) พบว่า ผู้บริหารนิเทศมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินต์ณธิป แก้วชิน และคณะครูโรงเรียนบ้านคำข่า (2554) เมื่อครูมีความคิดเห็นที่ดีต่อการนิเทศ และความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และความพึงพอใจ ยังส่งผลต่อตนเองและต่องาน ความสำคัญต่อบุคคล คือ ทำให้เป็นสุข ทำให้เกิดแรงจูงใจ และกำลังใจทำให้เชื่อมั่นต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคคลแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และความสำคัญต่องาน คือ ทำให้งานบังเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย (สุปัน ราชสุวรรณ, 2540)

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรมีการนำการนิเทศแบบการสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ในการพัฒนาครู อย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศอาจเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้ากลุ่มสาระวิชา หรือหัวหน้างาน นิเทศภายในสถานศึกษา และดำเนินการโดยกำหนดครูที่ผ่านประสบการณ์จากการเป็นผู้บริหารนิเทศมาแล้ว เป็นผู้นิเทศหรือผู้ช่วยผู้นิเทศในการขยายผลการพัฒนาครูโดยกระบวนการนิเทศแบบการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรนำวิธีการและกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงไปพัฒนาครูผู้สอน และผู้บริหารให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป  
ควรมีการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ได้เรียนรู้จากครูที่ได้รับการพัฒนาครูแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา จิตรสำรวย. (2555). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. นครศรีธรรมราช.
- เกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ. (2554). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศึกษาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบ Coaching. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.
- จินต์ณธิป แก้วชิน และคณะครูโรงเรียนบ้านคำข่า. (2554). การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่า. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.
- ชัต บุญญา. (2556). หลักการและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. [Online]. Available: <http://www.sobkroo.com> [2556, กรกฎาคม 20].
- นุชรรัตน์ ประสิทธิศิลป์ชัย. (2555). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการวิจัย โรงเรียนบ้านคำเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต 1 ผลงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2556). คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุพิน ยืนยง. (2549). การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ในเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้าง ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สำนักงานพันธศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2556). **แนวคิดการพาคุณภาพการศึกษาเพื่อคุณภาพการเรียนรู้**. [Online]. Available: <http://www.oemcct.in.th>. [2556, มิถุนายน 20].
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. (2554). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สุดารัตน์ สารสว่าง และอัจฉรา นิยมภา. (2556). **การนิเทศการศึกษา**. เอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหารโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปิ่น ราสุวรรณ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อาฟฟาน เจะเตะ. (2556). **เทคนิคการนิเทศ: กระบวนการสอนแนะ (Coaching)**. [Online]. Available: [http://202.143.161.75/km/research/1258525107\\_affarn.doc](http://202.143.161.75/km/research/1258525107_affarn.doc). [2556, กรกฎาคม 20].
- Cordingley, P. & Buckler. N. (2012). **Mentoring and Coaching for Teachers' Continuing Professional Development**. In Fletcher. S. & Mullen. C., *Mentoring and Coaching in Education*. (p. 223-224). London: Sage.
- Portner, H. (2005). **Teacher Mentoring and Induction: The State of the Art and Beyond**. California: Sage.

## คณะผู้เขียน

ดร. สมศักดิ์ จีเพ็ชร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

e-mail: drsomsakjeepet@gmail.com