

การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
COACHING SUPERVISION OF OMNOISOPHONCHANUPATHAM SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT SAKHON
SAMUT SONGKHRAM

วัชรพัทธ์ เหล่างาม¹

WACHARAPAT LAONGAM

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

PRASERT INTERAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) แนวทางการการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของมิงค์ โอเวน และ มิงค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และด้านการติดตามผล

2. แนวทางการการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีแนวทางดังนี้ 1) มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ชัดเจนมากขึ้น 2) จัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3) จัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร 5) จัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: นิเทศแบบโค้ชชิ่ง

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The objectives of this research were investigated: 1) The coaching supervision of Omnoisophonchanuppatham School Under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram, and 2) The coaching supervision development guidelines of Omnoisophonchanuppatham School Under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram. The population of this study were the school administrators and 85 teachers of Omnoisophonchanuppatham School. The study instrument was a questionnaire about the academic affairs administration based on Mink Owen and Mink concept. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The research results revealed that:

1. The coaching supervision of Omnoisophonchanuppatham School Under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon Samut Songkhram was a high level in the overall and each section, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean: Providing opportunities for practice, Presenting the competency to be learned, Preparing for Learning- First, develop readiness for learning, providing corrective feedback without meaningful, and following up.

2. The guidelines of the coaching supervision development of Omnoisophonchanuppatham School Under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram were: 1) setting coaching goals by the teachers, 2) formulating the object accordant with coaching supervision, 3) formulating coaching handbook and regularly supervise, 4) reinforcing morale and encourage the supervision by peer-based supervision, 5) collecting the systematic reports for coaching supervision.

Keywords: COACHING SUPERVISION

บทนำ

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษา เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุด ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป จากเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 3 ทำให้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับผลิตครู อาจารย์ และกระบวนการพัฒนาครู อาจารย์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) จึงจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศการศึกษา (supervision) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนถาวร ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียน

การสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา ผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัดการศึกษาทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ กับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มี ความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการนิเทศนั้น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูในการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก ปัจจุบันได้มีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และเข้าใจถึงปัญหาสภาพที่แท้จริง มีจำนวนที่ไม่เพียงพอ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ตามแนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของมิงค์ โอเวน และมิงค์ ซึ่งได้สังเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง
1. การเตรียมการ 2. การนำเสนอสมรรถภาพ 3. การฝึกปฏิบัติ 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. ติดตามผล

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, **Developing High-Performance People:**

The Art of Coaching Developing High-Performance People: The Art of Coaching.

(The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P.,1993), 150-156.

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน กลุ่มครู จำนวน 80 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) จำนวนทั้งสิ้น 85 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ตามแนวคิดของมิลค์ โอเวนแอนมิลค์ จำแนกเป็น 5 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ขั้นแรก คือ การพัฒนาความพร้อมในการเรียนรู้ การเรียนรู้จะได้รับการอำนวยความสะดวก เมื่อเราสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีกับผู้รับการโค้ช ซึ่งความคาดหวังของบุคคลยังส่งผลกระทบต่อสิ่งที่เรียนรู้อีกด้วย มันเป็นเรื่องสำคัญที่ทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ อะไรคือเป้าหมาย การเรียนรู้เป็นประโยชน์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ อธิบายถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่จะได้รับ และขั้นตอนการบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือ แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

แนวทางในการปฏิบัติ คือ อธิบายความสามารถที่จะเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าความสามารถที่สอดคล้องกับบริบทของเป้าหมายงานและองค์กรอย่างไร อธิบายว่าการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์อย่างไร แสดงให้เห็นถึงความสามารถ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ เป้าหมายของขั้นตอนนี้ คือ การให้ประสบการณ์กับผู้รับการโค้ชในการใช้ทักษะที่กำหนดความสามารถ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้รับความรู้ ทักษะ และค่านิยมใหม่ ๆ ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนผล

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลที่เป็นจริง เป้าหมายของการย้อนกลับ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่โค้ชและผู้รับการโค้ชสามารถพูดคุยอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเป็นวิธีการที่จะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ความประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นไปที่วิธีการ และเป็นไปตามเป้าหมาย

คำแนะนำที่อาจช่วยให้การให้ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้ ให้ความคิดเห็นบ่อย ๆ ชี้ให้เห็นว่าผู้รับการโค้ชทำอะไรดี ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลย้อนกลับ เป็นการอธิบายสิ่งที่บุคคลกระทำ ให้แน่ใจว่าการอธิบายเป็นเหตุผลสำหรับความสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะทำสิ่งนี้ จะเชื่อในความสามารถของตนเอง ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการตอบกลับทันที และให้ใกล้เคียงกับเหตุการณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลตอบรับทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีพฤติกรรมทางเลือก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชต้องการผลตอบรับพยายามแก้ไขความผิดพลาด ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม และไม่วิพากษ์วิจารณ์บุคคลเพียงเท่านั้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าโค้ชให้การตอบรับบ่อยครั้งในช่วงแรกของการเรียนรู้ เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้ระบุข้อมูลที่ถูกต้องก่อนเกิดข้อผิดพลาด

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล การติดตามเริ่มต้น เมื่อผู้รับการโค้ชเริ่มดำเนินการ ควรมีการสนับสนุนให้กำลังใจ การให้กำลังใจมีความสำคัญในกระบวนการโค้ช เป็นสิ่งสำคัญที่จะประเมินผู้รับการโค้ช เพื่อความผิดพลาดจะได้รับการแก้ไขและปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น

กุญแจสำคัญในการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ คือ ให้ผู้รับการโค้ชอยู่ตามลำพังทันทีที่โค้ชเชื่อว่าพวกเขาสามารถเข้าใจความสามารถของตนได้ดี ส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ชเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และการทำงาน

ร่วมกัน ให้ความรู้สึกรับรู้กับการโค้ชเป็นอิสระ และสบายใจต่อโค้ช เมื่อเขาประสบปัญหาต้องการคำชี้แนะ เริ่มและติดต่อกับผู้รับการโค้ชบ่อย ๆ ควรตรวจสอบการทำงานของโค้ชเป็นประจำ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยสอนจุดดี ๆ ของงานแก่ผู้รับการโค้ชและชี้ทางลัดที่เป็นไปได้เน้นความพร้อมของทรัพยากรที่มีประโยชน์ เช่น บุคคลเฉพาะ หนังสือคู่มือ และการสนับสนุนอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลของแบบสอบถามมากำหนดหัวข้อในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.พิชญานร อุ่นศิริ 2) นางเพ็ญภา ประเสริฐสังข์ 3) ดร.กัมปนาท สุ่มมาตย์ พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1 นำไปทดลองใช้กับโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 20 ข้อ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบโครงการการนิเทศ และหัวหน้ากิจกรรม PLC โดยในตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อันดับต่ำสุดของแต่ละด้าน เพื่อเสนอแนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน กลุ่มครู จำนวน 80 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) จำนวนทั้งสิ้น 85 คนซึ่งหลังได้รับแบบสอบถามมาแล้วพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ใช้มัชฌิมเลขคณิต (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบน (σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ นำข้อคำถามจากการวิจัยทั้ง 5 ด้าน เป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบโครงการการนิเทศ และหัวหน้ากิจกรรม PLC รวม 5 ท่าน สรุปผลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(N=85)

ด้านที่	การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	Σ	ระดับ
1	ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้	4.11	0.51	มาก
2	ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้	4.17	0.47	มาก
3	ด้านการปฏิบัติ	4.27	0.53	มาก
4	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.09	0.45	มาก
5	ด้านการติดตามผล	3.99	0.40	มาก
รวม		4.12	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.12, \sigma=.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ($\mu=4.27, \sigma=.53$) ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ($\mu=4.17, \sigma=.47$) ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ($\mu=4.11, \sigma=.51$) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\mu=4.09, \sigma=.45$) ด้านการติดตามผล ($\mu=3.99, \sigma=.40$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.40- 0.53 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้สัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศ และหัวหน้ากิจกรรม PLC จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นรายด้านได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ คือ มีการจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อได้เข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ชัดเจน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่คณะกรรมการการนิเทศในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการปฏิบัติ คือ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนทุกด้าน เพื่อได้เข้าใจถึงขอบข่ายและภาระงาน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่งเป็นขั้นตอน เพื่อให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศในการนิเทศของโรงเรียน มีส่งเสริมครูในเรื่องของการสร้างสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือต่าง ๆ มีการจัดเก็บสื่อหรือเครื่องมือต่างๆอย่างเป็นระบบ เช่น ห้องศูนย์สื่อ ผู้รับการนิเทศสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศได้ และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และมีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาด้านตนเองด้วยความมั่นใจ ควรจัดศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีความพร้อม หรือ โรงเรียนที่เป็นต้นแบบการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อให้คณะครูได้นำมาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองต่อไป

5. ด้านการติดตามผล คือ มีจัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการทำงานของคณะนิเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1.การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการติดตามผล ตามลำดับ

2.แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ชัดเจนมากขึ้น 2) จัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ 3) จัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยความมั่นใจ 5) จัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการติดตามผล ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง มีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลการนิเทศการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณิภา ไชยมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 พบว่า

การนิเทศภายในแบบสอนแนะมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อน การลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกวิธีแก้ปัญหา เมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ สอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา ที่ระบุว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เป็นการเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับพวงอ้อย ไซยดี ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งเป็นการชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะ เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา โดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับแบฟเฟอร์ อูท Baffour Awuah ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกานาตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับทิพากร กิ่งมิ่งแสง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน

1.1 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงที่สุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ ส่งผลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้ สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานตารางการดำเนินงานการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับศิริพงศ์ นาก่อนทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายชั้น ตอนดำเนินการของสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และกำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานนิเทศ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศแบบโค้ชชิ่งให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ของวรรณิภา ไชยมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในแบบสอนแนะมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะการดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อน การลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกวิธีแก้ปัญหา เมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

1.3 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการปฏิบัติ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีกำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีประชุมเตรียมความพร้อมต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามโครงการนิเทศและรับทราบข้อมูลข่าวสารการรับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทิพากร กิ่งมิ่งแอ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบ ที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาด้านทุนเดิม 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3

การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะครั้งต่อไป

1.4 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC อยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีการติดตาม กำกับการนิเทศของผู้รับการนิเทศ มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในรูปแบบของ PLC ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องวชิรา เครือคำอ้าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส (PPLCA Plus) ประเด็นที่มีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.5 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตามผล พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารและครูมีการพูดคุยทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ทำให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามรายงานผลของ PLC ซึ่งสอดคล้องกับ แอปเฟอร์ อูวท Baffour Awuah ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในประเทศกาน่าตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอน เน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์

2.แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่ชัดเจนมากขึ้น 2) จัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ 3) จัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยความมั่นใจ 5) จัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึง

ความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ค่ามัธยฐานเลขคณิตที่น้อยที่สุด ในแต่ละ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ควรมีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อได้เข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ชัดเจน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่คณะกรรมการการนิเทศในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนให้มีองค์ประกอบครบถ้วนทุกด้าน เพื่อได้เข้าใจถึงขอบข่ายและภาระงาน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่งเป็นขั้นตอน เพื่อให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศในการนิเทศของโรงเรียน ควรมีส่งเสริมครูในเรื่องของการสร้างสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือต่างๆ ควรมีการจัดเก็บสื่อหรือเครื่องมือต่างๆอย่างเป็นระบบ เช่น ห้องศูนย์สื่อ ผู้รับการนิเทศสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศได้ และมีพฤติกรรมการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และควรมีการปฏิบัติการณ์นิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้

ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ ควรจัดศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีความพร้อม หรือ โรงเรียนที่เป็นต้นแบบการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อให้คณะครูได้นำมาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองต่อไป

5. ด้านการติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการทำงานของคณะนิเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์อย่างมากในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. ควรศึกษาการประเมินโครงการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
5. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- พวงอ้อย ไชยดี. (2565). "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาตะวันออกเฉยงเหนือตอนล่าง". วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอริยธรรมา 11(1): 28.

มยุรี เจริญศิริ. (2558). "การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครู". **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร** 13(1): 119- 20.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2562). "การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่". **วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่** 24(1): บทคัดย่อ.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). **การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)**. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์.

สมาพร มณีอ่อน. (2560). "การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช". **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร** 15(2): 68.

Blanchard P.N. And Thacker W.J. (2004). **Effective Training System: System, Strategies and Practices**. 2nd Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Fred C. Lunenberg. And Allan C. Ornstein. (2021). **Educational Administration: Concepts and practice**. CA: wadsworth Cengage Learning.

Mink O.G. Owen K.Q. And Mink. (1993). **Developing High-Performance People: The Art of Coaching**. The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P.

John W. Best. (1970). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-hall Inc.

Rensis Likert. (1967) **The Human Organization**. New York: Mc-Hill.

