

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

โดย

นางสาววิชชุดา ตรีเนตร

ผู้ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับการนิเทศการศึกษาโดยตรง

ผู้รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ในฐานะที่จะดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 มีความสนใจศึกษา รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ในการนิเทศให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ยงยุทธ พรหมแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 คณะกรรมการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ศึกษานิเทศก์ที่เลี้ยงทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการอัครพงษ์ ภูจิริต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะคุณครูอรอนงค์ อุดมรัตน์ และคุณครูสรญา ววงค์ ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คณะครูท่านที่ให้ความอบอุ่น นักเรียนทุกคน โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนในความสำเร็จของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

วิษชุดา ตรีเนตร
ผู้ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
ผู้ศึกษา	นางสาววิชชุดา ตรีเนตร
ชื่อหน่วยงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการดำเนินการ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบชี้แนะ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะ โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการนำเสนอข้อมูล นำเสนอในรูปความเรียงประกอบตาราง ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าอิสระสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ

การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยวิธีการชี้แนะ จำนวน 2 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) 2. ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ จำนวน 2 คน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 100

2. ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบชี้แนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้นิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำแนวทางการทำงานของครูมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.50) รองลงมาได้แก่ข้อที่ 8 มีการสนับสนุนให้ผู้บริการและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินงานและแนว

ทางการพัฒนา ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.70) และข้อ 5 ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการจัดหาเอกสารและตำราที่มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

3. ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.09$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู มีความประทับใจที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตลอดระยะเวลาของการรับการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 7 ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดค้น และพัฒนานวัตกรรมที่ได้รับจากการนิเทศ ($X = 4.30$, S.D.= 0.30) ได้แก่ข้อ 8 รองลงมาได้แก่ข้อที่ 10 ผู้รับการนิเทศได้นำผลจากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($X = 4.20$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการศึกษา	2
นิยามศัพท์	2
ประโยชน์ที่ได้รับ	2
บทที่ 2 ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	3
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
การนิเทศการสอนแบบชี้แนะ	3
ความพึงพอใจ	6
ความคิดเห็น	7
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	9
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	9
วิธีดำเนินการศึกษา	9
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	10
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	10
บทที่ 4 ผลการศึกษา	11
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	11
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	14
บรรณานุกรม	16
ภาคผนวก	17

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อการนิเทศแบบชี้แนะ	11
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อการนิเทศแบบชี้แนะ	13

บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันในวงกว้างว่า ความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทย จึงมีนโยบายส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ หลักสูตรการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้มองข้ามความสำคัญและความจำเป็นของภาษาอังกฤษ มีการกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่เป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐานซึ่งนักเรียนทุกคนต้องได้เรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน เข้าใจความแตกต่างของภาษา การคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ รวมทั้งช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนได้ง่ายและกว้างขึ้น ในขณะที่ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี เป็นต้น สถานศึกษาสามารถจัดสอนได้ตามความเหมาะสมโดยให้อยู่ในดุลพินิจ

จะเห็นได้ว่าในบ้านเรา แม้รัฐบาลบังคับให้ทุกคนเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ก็ยังมีคนไทยจำนวนมากที่พูดภาษาอังกฤษ หรือไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ ทั้งๆ ที่รวมเวลาในการเรียนภาษาอังกฤษแล้ว ส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่า 10 ปีหรือแม้แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือแม้กระทั่งปริญญาโทยังมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากการสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน O-net ในปีล่าสุดของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย เฉลี่ย 41.73 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์ 27.81 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์ 37.91 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษ 23.59 คะแนน

จากข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ว่า รายวิชาภาษาอังกฤษคือวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าทุกวันนี้ เด็กไทยจะมีแนวทางและโอกาสในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายขึ้น ทั้งจากครูผู้สอนในห้องเรียน สื่อ เพลง ภาพยนตร์ อินเทอร์เน็ต แต่ยังมีคำถามเสมอว่า ทำไมเด็กไทยปัจจุบันพัฒนาการทางภาษาอังกฤษยังไม่ได้แตกต่างไปจากสมัยก่อนมากนัก หลายคนมีมุมมองเสนอทางออกที่แตกต่าง เช่น ถึงเวลาที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนใหม่ ควรปรับวิธีการถ่ายทอดของครูใหม่ ควรจัดครูสอนที่ตรงวุฒิ ควรปรับหลักสูตรใหม่ เป็นต้น

ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งปรากฏว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นครูผู้สอนที่สอนไม่ตรงวุฒิ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)
2. ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ต่อการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

นิยามศัพท์

1. การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การนิเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศและให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในฐานะการทำงานร่วมกัน
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจ ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)
3. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก ทศนะ ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (วิชาภาษาอังกฤษ) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการพัฒนาในทักษะการสอนวิชาภาษาอังกฤษ
2. ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

บทที่ 2

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นในการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารตามหัวข้อต่อไปนี้

การนิเทศการสอนแบบชี้แนะ (Coaching)

ความหมายของการชี้แนะ (Coaching)

การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตลอดจนสามารถเสริมสร้างการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการให้ไปถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

สรุปได้ว่า เป็นการดำเนินการที่เน้นปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ที่ผู้ที่มีหน้าที่ชี้แนะได้ช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน แก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง

ลักษณะและรูปแบบการชี้แนะ/สอนแนะ

Gordon (2004) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ/สอนแนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. การชี้แนะ (Technical coaching) เป็นการชี้แนะที่ช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ด้วยการช่วยเหลือที่เข้มข้น การสนทนาเรื่องวิชาชีพ โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการสอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะ/สอนแนะใช้ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (technical feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล

2. กลุ่มเรียนรู้เพื่อนชี้แนะ (peer coaching study teams) เป็นรูปแบบเพื่อนชี้แนะ โดยให้ครูในโรงเรียนได้รวมกันเป็นทีมเรียนรู้ สมาชิกแต่ละคนปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของตนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อนครูด้วยกัน เป็นรูปแบบที่ไม่ได้จัดให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผลการดำเนินการพบว่าการนำยุทธวิธีใหม่ไปใช้เป็นไปด้วยดี และนักเรียนพัฒนาดีขึ้น

3. การชี้แนะแบบกลุ่ม (team coaching) รูปแบบนี้ได้บูรณาการเพื่อนชี้แนะ (peer coaching) เข้ากับการสอนร่วมกัน (co-teaching) มีเป้าหมายเพื่อการนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในชั้นเรียน ผู้ชี้แนะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน นำครูในการวางแผน ปฏิบัติการสอนและประเมินบทเรียน

4. การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) ครูได้พัฒนาทักษะทางสติปัญญาไปจนถึงระดับที่สามารถกำกับ วิเคราะห์ และประเมินตนเองได้ โดยช่วยเหลือครูในการตัดสินใจวางแผนการสอน การสะท้อนการเรียนรู้ และการนำไปทำ มีระดับขั้น 3 ขั้นตอน คือ การประชุมวางแผน การสังเกตการณ์เรียนการสอน และการประชุมสะท้อนการเรียนรู้

๕. การชี้แนะแบบร่วมพัฒนา (responsive coaching) เป็นการชี้แนะที่มีเป้าหมาย เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะ เนื่องจากขึ้นอยู่กับความสนใจ เป้าหมาย และปัญหาของครูแต่ละคน ซึ่งบางคนเรียกกรุปนี้ว่า collegial coaching

กระบวนการชี้แนะ

โดยกระบวนการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นดังนี้

1. การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการชี้แนะ

2. ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน

3. ดำเนินการชี้แนะ/สอนแนะในสถานศึกษาที่ทำงาน (work site) ด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกตการณ์ทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมการทำงาน

4. ดำเนินการในข้อ 3 ข้างบน จะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์

Mink, Owen, และ Mink (1993) เสนอว่าขั้นตอนการชี้แนะ/สอนแนะ มีดังนี้

1. ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรเป็นเป้าหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะ/สอนแนะและผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะ เป้าหมายตั้งอยู่บนความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะ ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างจุดที่ต้องการไปใช้ถึงสภาพที่เป็นอยู่ เป็นความปรารถนาในการพัฒนาของตัวผู้รับ การชี้แนะ/สอนแนะ สมรรถภาพที่ต้องการพัฒนานั้นมักเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม

2. การวิเคราะห์สมรรถภาพ ในแต่ละสมรรถภาพสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย การวิเคราะห์จะช่วยบอกว่ามีจุดใดที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง

3. การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้ผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะ ได้ใช้สมรรถภาพที่จำเป็นในการทำงาน

4. การออกแบบตารางการชี้แนะ/สอนแนะ เป็นการช่วยให้จัดการชี้แนะ/สอนแนะภายในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งต้องพิจารณาเรื่องทักษะที่จะฝึก ลำดับขั้นตอนในการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึก ประเมินผลการเรียนรู้

5. การดำเนินการชี้แนะ/สอนแนะ แบ่งเป็นขั้นตอนย่อยดังนี้

5.1 การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้ชี้แนะ/สอนแนะกับผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะ ว่าเป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี

5.2 การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกันซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.3 การให้ผู้รับบริการชี้แนะ/สอนแนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้

5.4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ

5.5 การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ

Bennett (1987. อ้างใน เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. 2549) เสนอว่า เงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ คือ สาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการชี้แนะจากทฤษฎีไปสู่การสาธิตหรือทำให้ดู การให้ฝึกลองทำเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้บรรลุทักษะใหม่ได้ดีกว่าการอบรมให้ข้อมูลหรือทฤษฎีอย่างเดียว และถ้าหากมีการชี้แนะในสถานการณ์การทำงาน (on-site coaching) ควบคู่ไปกับกระบวนการดังกล่าวที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการนำทักษะและยุทธวิธีที่ได้เรียนรู้ได้อย่างใหม่ไปใช้สอนในชั้นเรียนได้

ผู้ชี้แนะการสอนเรียนรู้การปรับตัวในการมีส่วนร่วมกับครู โดยใช้วิธีการหลัก คือ ทางเลือก (choice) การสนทนา (dialogue) และความรู้ในการปฏิบัติ (knowledge in action)

ทางเลือก (choice) วิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานกับครู คือ การเคารพในความสามารถตัดสินใจ ครูได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้ชี้แนะ/สอนแนะ ครูมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่เขารู้และสิ่งที่เขาต้องการ ถ้าผู้ชี้แนะไม่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครู ครูก็ย่อมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ชี้แนะ/สอนแนะเช่นกัน จากประสบการณ์ชี้ให้เห็นว่าวิธีการที่ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด คือ การสั่งให้ทำ

การสนทนา (dialogue) ผู้ชี้แนะ/สอนแนะการสอนให้ครูใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นการให้ข้อมูล ยังช่วยแก้ปัญหา เป็นทั้งฝ่ายที่รับและให้ไปพร้อมกัน

ความรู้ในการปฏิบัติงาน (knowledge in action) ผู้ชี้แนะ/สอนแนะแบ่งปันความคิดกับครูระหว่างการประชุมช่วงที่ว่างจากการสอน หรือการเป็นแบบอย่างการสอนในชั้นเรียน

การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะหรือการสอนแนะ (Coaching) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรม มาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ความพึงพอใจ

ปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้เรียนมีภาวะของสภาพจิตใจที่มีความสุขในการเรียน ดังนั้น ความพึงพอใจในการเรียนจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจมีปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจ ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำกิจกรรมและจะประทับใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการและมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จ ซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม โดยสังเกตได้จาก สายตา คำพูดและการแสดงออกทางพฤติกรรม

2. ความพึงพอใจในการเรียน

ในการจัดการเรียนการสอน การทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลจะเกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องมีความตั้งใจเกิดขึ้น หรือมีวิธีการสร้างความพึงพอใจในการเรียน ผู้สอนจะต้องพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งควรเป็นไปตาม 3 จังหวะนี้ คือ

- การสร้างความพึงพอใจ - นักเรียนรับสิ่งใหม่ๆ มีความตื่นเต้น พอใจในการได้พบและเห็นสิ่งใหม่
- การทำความกระจำ - มีการจัดระเบียบ ให้คำจำกัดความ มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน
- การนำไปใช้ - นำสิ่งใหม่ที่ได้อาไปจัดสิ่งใหม่ที่จะได้พบต่อไป เกิดความตื่นเต้นที่จะเอาไปจัดสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามา

การพัฒนาคุณลักษณะใดๆ ตามวิถีทางของธรรมชาติ ควรสร้างกิจกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวมันเอง ในการสร้างพลังความคิดไม่มีอะไรมากไปกว่า สภาพจิตใจที่มีความพึงพอใจในขณะที่ทำกิจกรรมสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้านชีววิทยานั้น เสรีภาพเท่านั้นที่จะทำให้เกิดความคิดที่มีพลังและความคิดริเริ่มใหม่ การทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ให้ผู้เรียนรับสิ่งใหม่ๆ มีความตื่นเต้น มีความพอใจ ได้พบและเห็นสิ่งใหม่ๆ ทำให้ผู้รับอยากเรียนรู้ เรียนรู้ได้รวดเร็วและประสบความสำเร็จ

ความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ข้อพิจารณาความเห็นว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญาใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันเสมอไปก็ตาม

จำลอง เงินดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น เพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรืออาจกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่า เจตคติ ความเชื่อ ความนิยม เป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้

อุทัย หิรัญโต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อย และเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออกมา ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วย หรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาเพียงระยะเวลาสั้นๆ และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษาเป็นกลุ่มเล็กๆ ในการศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่มีต่อการนิเทศแบบสอนแนะ เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่มีต่อการนิเทศแบบสอนแนะ เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษานี้ แบ่งขั้นตอนเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาความต้องการของผู้รับการนิเทศ คือ สำรวจปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ กำหนดรูปแบบ กิจกรรม และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ

2.1 ขั้นการปฏิบัติการ (Action) จัดประชุมปฏิบัติการครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ จำนวน 2 คน

2.2 ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) ผู้ศึกษาได้กำหนดรายการนิเทศใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และการบันทึกแบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ

3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ครั้งที่ 1 เพื่อวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

3.2 ผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามตามพึงพอใจที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น

3.3 สำนวความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น

3.4 สำนวความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจ และความคิดเห็น โดยการนิเทศแบบชี้แนะ กับกลุ่มเป้าหมายแบบง่าย ๆ จากครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านโพนหนองคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศแบบชี้แนะมาวิเคราะห์ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยได้กำหนดการให้คะแนนและความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยในการประเมินเป็นระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาในครั้งนี้ เริ่มวันที่ 31 มีนาคม 2561 ถึง วันที่ 12 เมษายน 2561 โดยใช้เวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนิเทศ 13 วัน ตั้งแต่การตรวจสอบและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงาน โดยเว้นช่วงระยะและได้ศึกษาติดตามประเมินผลด้วยตนเอง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานผลการนิเทศพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านโพนหนองครุฑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อการนิเทศแบบชี้แนะ

รายการ	ครู (N=)		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านเอกสาร			
1. การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ส่งผลให้เกิดการพัฒนา	4.10	0.75	มาก
2. ผู้นิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำ แนวทางการทำงานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ	4.40	0.50	มาก
3. ผู้นิเทศมีส่วนร่วมร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนา	4.00	0.70	มาก
ด้านการจัดกระบวนการนิเทศ			
4. การนิเทศแบบชี้แนะส่งเสริมการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.20	0.80	มาก
5. ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการจัดหาเอกสารและตำราที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในการสอน	4.25	0.65	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (ต่อ)

รายการ	ครู (N=)		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านผู้นิเทศ			
6. การนิเทศแบบชี้แนะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของครูได้ตรงตามสภาพจริง	4.10	0.75	มาก
7. ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ	4.20	0.80	มาก
ด้านการวัดผลและประเมินผล			
8. มีการสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา	4.30	0.70	มาก
9. ผู้นิเทศมีส่วนร่วมกับครูในการประเมินผลและนำผลมาปรับปรุง/พัฒนา	4.10	0.75	มาก
10. การนิเทศแบบชี้แนะส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.80	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.19	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบชี้แนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้นิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำแนวทางการทำงานของครูมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.50$) รองลงมาได้แก่ข้อที่ 8 มีการสนับสนุนให้ผู้บริการและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.70$) และข้อ 5 ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการจัดหาเอกสารและตำราที่มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาต่างประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
ความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศ			
1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในการนิเทศ	4.0	0.5	มาก
2. การกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระและกิจกรรมการนิเทศ	3.9	0.8	มาก
3. การกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน	3.8	0.9	มาก
4. การให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน	4.1	0.6	มาก
5. ความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในเทคนิควิธีการนิเทศและเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ	4.0	0.5	มาก
ความคิดเห็นต่อผลการนิเทศที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ			
6. การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับการนิเทศ	4.2	0.4	มาก
7. ความประทับใจที่ได้รับจากปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตลอดระยะเวลาของการรับการนิเทศ	4.4	0.2	มาก
8. ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่ได้รับจากการนิเทศ	4.3	0.3	มาก
9. การนำผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไปใช้แก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.0	0.5	มาก
10. ผู้รับการนิเทศได้นำผลจากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.2	0.4	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.09	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู มีความประทับใจที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตลอดระยะเวลาของการรับการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 7 ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่ได้รับจากการนิเทศ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.30) ได้แก่ข้อ 8 รองลงมา ได้แก่ข้อที่ 10 ผู้รับการนิเทศได้นำผลจากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้กระบวนการ PIDRE

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning-P)

1.1. ร่างแผนการดำเนินการ

1.2. สอบถามปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นเรียนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

1.3 จัดทำกำหนดการนิเทศ เพื่อให้ความรู้ และเก็บข้อมูลในเรื่องการส่งเสริมการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การนิเทศแบบชี้แนะ

1.4 นำเครื่องมือไป สน.อังกณฯ ภาสวดี ตรวจสอบก่อนนำไปใช้

2. ขั้นให้การความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)

2.1 จัดการให้ความรู้แก่ครู ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 ศึกษาวิเคราะห์ กำกับ ดูแล การดำเนินการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ขั้นดำเนินการนิเทศ (Doing-D)

3.1 ครูดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้รับความรู้

3.2 ศึกษาวิเคราะห์สังเกต สัมภาษณ์ ตามขั้นตอนที่ได้รับความรู้

4. ขั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R)

4.1 ครูชื่นชมผลงานของกันและกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 ศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบผลงาน แนะนำให้ความรู้แก่ครูเพิ่มเติม และให้คำชื่นชมยินดีในความสำเร็จ

5. ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

5.1 ครู นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5.2 ศึกษาวิเคราะห์ สังเกตการจัดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวบรวมแบบสอบถาม จัดกระทำข้อมูล สรุปผล

5.3 นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

5.4 จัดทำเอกสาร เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

อภิปรายผล

จากการดำเนินการศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ จำนวน 2 คน พบว่า ครูทั้ง 2 ท่านสอนไม่ตรงตามวุฒิ แต่ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษ มีความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบชี้แนะเป็นประโยชน์อย่างมากสามารถพัฒนาครูผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 100 นั้น เนื่องจาก

1. โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งครูผู้นิเทศ และผู้เรียนมีความตื่นตัวจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะ

1. การนิเทศ ติดตาม ควรมีความต่อเนื่อง กำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศในแต่ละระยะไปใช้ในการวางแผนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างสื่อและนวัตกรรมประกอบการเรียนการสอนมากขึ้น

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527.

จำลอง เงินดี. เอกสารการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2534.

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมสังคมวิทยา-ไทย. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิชิ่ง, 2546.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา มานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์. 2526.

Gordon , S.P. Professional development for School improvement : Empowering learning communities. Boston : Pearson, 2004.

Milk, O.G., Owen , K.Q. and Mink , B.P. Developing high – performance people : The art of coaching. Reading, Massachusetts : Addison – Wesley, 1993.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับความพึงพอใจ

ระดับความพึงพอใจ มีระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ส่งผลให้เกิดการพัฒนา					
2.	ผู้นิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำ แนวทางการทำงานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ					
3.	ผู้นิเทศมีส่วนร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนา					
4.	การนิเทศแบบชี้แนะส่งเสริมการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
5.	ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการจัดหาเอกสารและตำราที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในการสอน					
6.	การนิเทศแบบชี้แนะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของครูได้ตรงตามสภาพจริง					
7.	ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ					
8.	มีการสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา					
9.	ผู้นิเทศมีส่วนร่วมกับครูในการประเมินผลและนำผลมาปรับปรุง/พัฒนา					
10.	การนิเทศแบบชี้แนะส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น มีระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในการนิเทศ					
2.	การกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระและกิจกรรมการนิเทศ					
3.	การกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็น การวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถ กำหนดบทบาทได้ชัดเจน					
4.	การให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึง ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน					
5.	ความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในเทคนิควิธีการนิเทศและ เรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ					
6.	การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจในการม มานะปฏิบัติงานที่รับการนิเทศ					
7.	ความประทับใจที่ได้รับจากปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตลอด ระยะเวลาของการรับการนิเทศ					
8.	ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดค้นและ พัฒนานวัตกรรมที่ได้รับจากการนิเทศ					
9.	การนำผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไปใช้แก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่าง มีประสิทธิภาพ					
10.	ผู้รับการนิเทศได้นำผลจากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาที่ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					