

## บทที่ ๑

### บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๔ มาตรา ๒๒ กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” สำหรับผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ ครู ซึ่งตามความในมาตรา ๔ กล่าวว่า “ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน” ดังนั้น ครูจึงเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. ๒๕๔๕ : ๑๐) รัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการมอบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบด้วยความเชื่อที่ว่า การที่จะพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้ดีขึ้นได้นั้นประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑. ๒๕๕๓ : ๒) กระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การชี้แนะ (Coach) เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะนำรูปแบบการนิเทศแบบ Coaching มาใช้ในการพัฒนาการสอนของครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นด้วย

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนบ้านโพนหนองทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาด้านการนิเทศแบบ แบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

### นิยามศัพท์

๑. การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การนิเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศและให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในฐานะการทำงานร่วมกัน

๒. ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ

๑. ครูผู้สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

## บทที่ ๒

### ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบ แบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยศึกษาได้ศึกษาเอกสารตามหัวข้อต่อไปนี้

#### รูปแบบการนิเทศแบบ Coaching

ความสำคัญของการนิเทศ การนิเทศการศึกษาเป็นบทบาท และหน้าที่โดยตรงของศึกษานิเทศก์ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลง วิธีการหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. ๒๕๔๙ : ๑) การช่วยเหลือครูจำเป็นต้องใช้กลุ่มบุคคล บทบาทและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อนำพาครูไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์



แผนภาพ ๑ มิติการช่วยเหลือครูให้มีพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

จากแผนภาพ แสดงให้เห็นว่ามีมิติของการช่วยเหลือครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อย ๔ มิติ คือ การนิเทศ(supervision) การเป็นพี่เลี้ยง(mentoring) การอบรม(training) และ การชี้แนะ (coaching) ที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนา ควรใช้บทบาทเหล่านี้ในจังหวะที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

๑.การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้กระบวนการวิธีการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล เพื่อคุณครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ตามเป้าหมายขององค์กร

๒.การเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องวิชาชีพและ การดำเนินชีวิต ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน

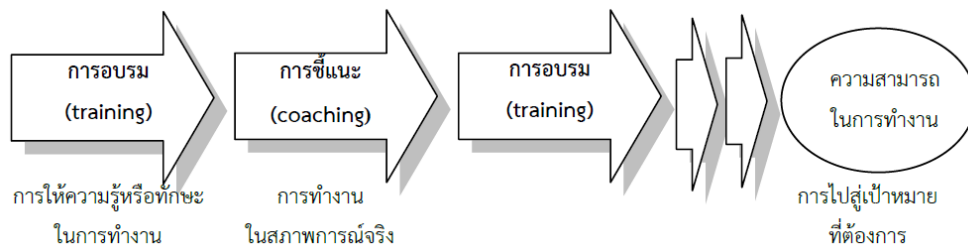
๓.การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ ให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้

๔.การชี้แนะ เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของคุณครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้บทบาทการนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง มีลักษณะเป็นบทบาทใหญ่ หรือ ทั่วไป มีบทบาทย่อยซ่อนอยู่มากมาย ได้แก่ การประสานกับกลุ่มบุคคลเพื่อมาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอนของคุณครู ประสานผู้บริหารในเรื่องนโยบาย การอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ และการวางระบบการทำงานร่วมกับบทบาทการอบรม และการชี้แนะ มีลักษณะเป็นบทบาทย่อยของการนิเทศและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นบทบาทที่ทำงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของคุณครูโดยตรง

บทบาทการนิเทศ และการอบรม เป็นการทำงานที่เน้นมาตรฐานของงานนั้น กล่าวคือมีมาตรฐานไว้แล้วดำเนินการพัฒนาให้เกิดผลตามมาตรฐานนั้น แต่ในมิติของการนิเทศและการอบรมนั้น เน้นไปที่การช่วยให้ครุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่นิเทศหรืออบรมเป็นหลัก และเป็นบทบาทที่ใช้กับคุณครูกลุ่มใหญ่ หรือมีจำนวนมาก

บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง และการชี้แนะ เป็นการทำงานที่เน้นตามศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล เป็นการช่วยให้คุณครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้น จึงใช้ในการพัฒนากลุ่มคนจำนวนน้อยอย่างเข้มข้น ตามประเภทการทำงานอย่างใกล้ชิด เช่น สังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในโรงเรียนบทบาททั้งหมดมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาครู จำเป็นต้องอาศัยบทบาทต่างๆ ในจังหวะที่เหมาะสมมาใช้อย่างผสมผสานกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ การช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติในชั้นเรียนที่ยั่งยืนได้ เช่นเมื่อพบว่าอุปสรรคที่ทำให้การสอนกระบวนการคิด เกิดจากนักเรียนมีปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยทำให้คิดไม่ได้ดี ก็ใช้บทบาทการนิเทศ ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ความช่วยเหลือ หาทางแก้ปัญหา

ต่อมาเมื่อดำเนินการชี้แนะไปสักระยะ พบว่าครูยังขาดความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นที่ทำให้การสอนกระบวนการคิดยังไม่ดีนัก เช่น มีปัญหาเรื่องการใช้คำถามกระตุ้นคิด เรื่องการใช้เครื่องมือส่งเสริมการคิด (thinking tools) ก็อาจมีการจัดอบรมในเรื่องเฉพาะเพิ่มเติม แล้วตามไปชี้แนะต่อ จึงเป็นวงจรที่ต่อเนื่องสลับกันไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้อง ดังภาพ



แผนภาพ ๒ ทิศทางหรือเป้าหมายในการพัฒนา

นอกจากวิธีการและบทบาทดังกล่าวแล้ว เรื่องของทิศทางหรือเป้าหมาย ในการพัฒนายังมีความสำคัญไม่แพ้กัน ต้องมีความชัดเจน ทำหาย แต่ไปถึงได้ ทุกคนเดินทางพร้อมกัน และฟันฝ่าอุปสรรคร่วมกัน ประวัติความเป็นมาของ การชี้แนะ (coaching) มีเรื่องที่น่าสนใจ ดังนี้

Zeus และ Skiffington (๒๐๐๒: ๖-๗) ได้อธิบายว่า คำว่า coaching ปรากฏขึ้นในภาษาอังกฤษ ราวปี ๑๕๐๐ ซึ่งหมายถึง ยานพาหนะชนิดหนึ่งที่ใช้ขนส่งคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งแนวคิดของการขนส่งนี้ได้นำมาใช้ในการชี้แนะให้บุคคลทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ได้เป็นระบบนัก จนกระทั่งปี ๑๘๕๐ การชี้แนะถูกนำไปใช้ในมหาวิทยาลัยในอังกฤษ หมายถึง ผู้ติว (tutor) หรือบุคคลที่ช่วยให้นักเรียนที่เตรียมตัวสอบ อย่างไรก็ตามการชี้แนะในยุคนั้นยังเป็นไปในลักษณะของการสั่งการ การบอก หรืออธิบายความรู้ (passive passenger) ศิริกานดา ศรีชลัมภ์ (๒๕๔๗: ๔๑) เขียนถึงวิธีการศึกษาของมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ดว่า “...ไม่ใช้การบรรยาย การสอนจะเป็นแบบมอบหมายให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ติวเตอร์ แต่ละสัปดาห์จะไปพบกับติวเตอร์ พร้อมกับนักศึกษาอีกประมาณ ๓-๔ คน ในแต่ละวิชาที่เรียนนั้น ติวเตอร์จะให้นำหนังสือกับบทความวิชาการมาให้เขียนเรื่องประมาณ ๓-๔ หน้า เมื่อนำมาส่งแล้วก็มานั่งถกเถียงกัน ซึ่งเป็นการเรียนที่ใช้การระดมความคิด เขาใช้ระบบนี้โดยตลอด ในสัปดาห์หนึ่งจะต้องเรียนแบบนี้ประมาณ ๖-๗ ชั่วโมง...” การชี้แนะในการบริหารธุรกิจ ได้ปรากฏครั้งแรกในเอกสารการบริหารธุรกิจในปี ๑๙๕๐ ซึ่งถือเป็นทักษะของการบริหารอย่างหนึ่ง ต่อมาได้แพร่ขยายแนวคิดการชี้แนะไปยังแคนาดา มีการผนวกเอาการชี้แนะทักษะชีวิตและ การชี้แนะทางธุรกิจเข้าด้วยกัน ในระยะแรกการชี้แนะเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติการดูแลต่อเนื่องจากการอบรม และมีการแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่นี้เป็นการเฉพาะ

ในระยะต่อมาเริ่มมีการนำแนวคิดเรื่องการชี้แนะมาใช้ในเกือบทุกวงการ มีผู้ชี้แนะ (coach) หรือพี่เลี้ยง (mentor) ที่ถือเป็นวิชาชีพเฉพาะ ในต่างประเทศมีองค์วิชาชีพนี้เข้ามาดูแลและพัฒนาทักษะการชี้แนะอย่างเป็นล่ำเป็นสัน สำหรับวงการการศึกษาในประเทศไทย เรื่องการชี้แนะ นี้คงเป็นเรื่องใหม่มาเวลาพูดกันในวงนักการศึกษาที่ไร คนมักเข้าใจถึงโค้ชของนักกีฬาอยู่ทุกที่ไป

### ความหมายของการชี้แนะ

การชี้แนะคือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ จากความหมายของการชี้แนะ อาจสรุปได้ดังนี้

๑. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

๒. มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง ๓ ประการ คือ

๑) การแก้ปัญหาในการทำงาน

๒) พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

๓) การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน

๓. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (one-on-one relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

๑) การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน

๒) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๓) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป

๕. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ลำพังการชี้แนะอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้

### ความสำคัญของการชี้แนะ

กระบวนการ วิธีการในการพัฒนาในการพัฒนาครูประจำการนั้นมีหลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การชี้แนะ เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะและสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ดังตาราง

ประเภทของการพัฒนาวิชาชีพ (continuing development components)	ระดับของผลกระทบต่อเกิดขึ้น			
	ความตระหนัก	ความรู้	ทักษะ	การนำไปใช้
การให้ศึกษาค้นคว้าการอ่าน หรือ การฟังบรรยาย				
การให้เห็นแบบอย่างและการได้สังเกต การปฏิบัติงานที่ดี				
การให้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและ มีเพื่อนครูให้ข้อมูลป้อนกลับ				
การรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา ความสามารถในการสอน				

ตาราง ๑ ประเภทของการพัฒนาวิชาชีพ

Gottesman (๒๐๐๐: ๑๒๗) ให้ข้อมูลไว้ว่าในการถ่ายโอนทักษะใหม่(transfer/Internalization of new skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่ ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ ๙๐ และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ ๙๐ ดังนี้

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของความรู้ในระยะสั้น (know level or short term)	ระดับของความรู้ในระยะยาว (application level or long term)
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี(theory)	๒๐%	๕%
การสาธิต(demonstration)	๓๕%	๑๐%
การเป็นแบบอย่าง และแนะนำ วิธีปฏิบัติ (modeling and guided practice)	๗๐%	๒๐%
การให้ปฏิบัติและรับข้อมูล ป้อนกลับ(feedback)	๘๐%	๒๕%
การชี้แนะ(coaching)	๙๐%	๙๐%

ตาราง ๒ วิธีการพัฒนาบุคลากร

### หลักการของการชี้แนะ

๑.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (trust and rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๒.การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-directed) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมา

๓.การทำงานอย่างเป็นระบบ (systematic approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

๔. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (ongoing development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ครอบคลุมที่มีความรู้ใหม่ทางการสอน เกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นงานที่ต้องค่อย เป็นค่อยไป

๕. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (focusing) ในโลกของการพัฒนา บุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

๖. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (onsite coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้น ในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ ลึกซึ้งมากขึ้น (deep approach) (Moon, ๒๐๐๔: ๘๔) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือ ทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

๗. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (work on real content) การชี้แนะในประเด็นหรือ เนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ผู้ชี้แนะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็น บุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้ง จึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้ หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight, ๒๐๐๔: ๓๓) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไป กับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

๘. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (after action review and reflection) การ สะท้อนผลการทำงาน (reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนว ปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญใน การเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมอย้อนสะท้อนผลการทำงาน (reflective coaching) การ ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือ รายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐาน ของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว



## กระบวนการชี้แนะ

กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักการศึกษาแนะนำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนการเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะการสอน (instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (peer coaching) กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

๑. ขั้นตอนการชี้แนะ (pre-coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งแจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขยับเคลื่อนไปที่ละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ่อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

๒. ขั้นตอนการชี้แนะ (coaching) ในขั้นของการชี้แนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้น คือ

๑) การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิถีคิดวิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

๑. การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

๒. การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนจัดการเรียนรู้ ชิ้นงานของนักเรียน

๓. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

๒) การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่งทำเสร็จเมื่อสักครู่ มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่าครูไม่ได้ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่ การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี ๒ คำถามหลัก คือ อะไรที่ทำได้ดี, จะให้ดีกว่านี้ถ้า....

๓) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการณ์ทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน ๒ ลักษณะ คือ

๑. เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา  
ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

๒. เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการ  
ออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

๔) ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้  
คุณครูได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่  
จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติ  
เพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับ  
บุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

๕) เครื่องมือการชี้แนะ เครื่องมือสำคัญของการชี้แนะคือ รูปแบบการใช้ภาษาแบบ  
ต่าง ๆ ที่ช่วยให้คุณครูเกิดการเรียนรู้ รูปแบบการใช้ภาษาของผู้ชี้แนะเหล่านี้ จะเป็นแบบอย่างให้คุณครู  
นำไปใช้ในการชี้แนะตนเองได้ในภายหลัง การใช้ภาษาในการชี้แนะ มีคุณภาพและระดับที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้  
ชี้แนะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ครูประสบปัญหาในการสอน ผู้ชี้แนะจำนวน  
มากมักมีแนวโน้มบอกวิธีการแก้ปัญหาหรือให้แนวทางแก่ครูเป็นหลัก แทนที่จะช่วยให้ครูได้คิดและหาวิธีการ  
แก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้ชี้แนะต้องตัดสินใจเลือกโดยการถามตัวเอง จำนวน ๓ คำถามคือ

๑. เราควรบอกวิธีการแก้ปัญหาไปเลยหรือไม่  
๒. เราควรร่วมมือกับคุณครูในการแก้ปัญหา ด้วยการให้ข้อมูลบางอย่าง และหาทาง  
แก้ร่วมกันหรือไม่

๓. เราควรให้คุณครูได้เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตัวเองหรือไม่ การบอกวิธีการ  
แก้ปัญหาให้ไปเลยกับการปล่อยให้ครูพยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองก็มีข้อดีข้อเสียต่างกันไปการใช้  
เครื่องมือ หรือรูปแบบการใช้ภาษาในการชี้แนะ มี ๒ มิติ คือ มิติของการผลักดัน(push) และมิติของการดูดดึง  
(pull) มีการระดับของการผลักดันอย่างสุดขีดคือ การบอกความรู้(telling) ไปจนถึงระดับการดูดดึงสูงสุดคือ  
การรับฟัง (listening) ทั้งนี้วิธีการเหล่านี้เป็นการช่วยให้คุณครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ  
ตนเองได้ทั้งสิ้น แต่หากมีจุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละวิธีแตกต่างกันไป ผู้ชี้แนะจึงเลือกใช้ให้เหมาะสมกับ  
สถานการณ์ต่าง ๆ และคุณครูแต่ละคน มีข้อเตือนใจว่าหากใช้มิติของการผลักดันได้แก่ การบอก การสอน การ  
แนะนำเพียงด้านเดียว ไม่ถือว่าเป็นการชี้แนะที่แท้จริง

### กลวิธีการชี้แนะ

กลวิธีในการชี้แนะ เป็นความรู้เชิงปฏิบัติ(practical knowledge) ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการ  
ลงมือปฏิบัติการชี้แนะกับคุณครูในสถานการณ์การทำงานจริง แล้วเก็บเป็นกลวิธีเฉพาะของตนไว้ใช้ในการ  
ดำเนินการชี้แนะของตนเอง หากผู้ชี้แนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการชี้แนะเหล่านี้  
อย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

๑.เดินที่ละก้าว กินข้าวทีละคำ หมายความว่า การเดินไปสู่จุดหมาย ต้องเริ่มเดินไปที่ละก้าว  
ความสำเร็จจึงเกิดอยู่กับทุกก้าวที่เดินไป เป้าหมายของการกินข้าวคือ การอิ่ม แต่ก็ต้องอาศัยการกินไปที่ละคำ

เหมือนการดำเนินการชี้แนะ เป็นธรรมดาที่ผู้ชี้แนะและคุณครูสามารถตั้งเป้าหมายที่ไปถึงร่วมกันได้ แต่การไปถึงเป้าหมายก็เริ่มจากการทำงานเล็ก ๆ พัฒนาไปเรื่อย ๆ

๒. จับถูก ไม่จับผิด การชี้แนะเน้นไปที่การช่วยคุณครูมองหาว่าทำสิ่งใดได้ดีถูกต้องเหมาะสมแล้ว แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตามที เป็นวิธีการที่ช่วยให้คุณครูไม่รู้สึกอึดอัด เวลาที่มีผู้ชี้แนะมาทำงานด้วย การจับถูกทำให้คุณครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง และอีกหิมที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

๓. ปัญหาของใคร คนนั้นก็ต้องแก้ คุณครูมีแนวโน้มพึ่งพาผู้ชี้แนะให้แก้ไขปัญหาให้ ซึ่งหากผู้ชี้แนะตกหลุมพรางอันนี้ ก็ต้องคอยแก้ปัญหาให้คุณครูอยู่ร่ำไป การชี้แนะที่ดีจึงไม่รับปัญหา ของคุณครูเข้ามาแก้ไขเสียเอง แต่พยายามช่วยเหลือให้ครูค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๔. ชมสองอย่าง ชี้จุดบกพร่องหนึ่งอย่าง หากจำเป็นต้องชี้ให้เห็นจุดบกพร่องในการทำงาน ก็ต้องใช้ต่อเมื่อคุณครูและผู้ชี้แนะคุ้นเคย ไว้วางใจกันพอสมควร ทั้งคุณครูยินดีรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง อย่างไรก็ตามการชี้แนะต้องยึดหลักไม่ “ติ” มากกว่า “ชม” จึงต้องยึดหลักว่าให้ชมในประเด็นที่ทำได้ตัวอย่างน้อย ๒ เรื่อง และชี้ข้อบกพร่องเพื่อให้ปรับปรุงเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

๕. การถาม ไม่ต้องหวังคำตอบ การถามคำถามของผู้ชี้แนะ ช่วยให้คุณครูได้พิจารณาอย่างรอบด้านมากขึ้น แบบอย่างของคำถามเหล่านี้ช่วยให้คุณครูเก็บไว้ถามตนเองได้ ดังนั้น ในบางคำถามต้องอาศัยเวลาในการคิดพิจารณา ก็อาจเป็น “คำถามฝากให้คิด” ไม่จำเป็นต้องบังคับให้คุณครูต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น

๖. ให้การบ้าน ต้องตามมาตรฐาน หลังจากเสร็จสิ้นการชี้แนะในแต่ละครั้ง จำเป็นที่จะต้องวางแผนร่วมกันสำหรับการชี้แนะในครั้งต่อไป คุณครูต้องนำบทเรียนที่ได้ครั้งนี้ไปปรับปรุงการสอนของตนเอง เป็นเหมือนการให้การบ้านไว้ แล้วก็กลับมาตรวจดูว่าสามารถปรับปรุงได้ดีเพียงใด เพื่อหาทางชี้แนะต่อไป

๗. ถ้าจะบอก ต้องมีทางเลือก การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ครูใช้ในสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือในกรณีที่ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ ผู้ชี้แนะอาจเลือกใช้วิธีการบอกหรือสั่งให้ทำ อย่างไรก็ตามในวิธีที่บอกหรือสั่งนั้น ควรมียกเว้นอย่างน้อย ๒ ทางเลือก เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจ เลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

๘. แกล้งทำเป็นไม่รู้ ผู้ชี้แนะอาจทำบทบาทของผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ให้ครูช่วยอธิบายหรือ ให้คำแนะนำก็จะช่วยพัฒนาความสามารถของครูได้ดีทีเดียว

๙. อดทนฟังให้ถึงที่สุด ในบางกรณีที่ครูอาจมีเรื่องมากมายที่อยากบอกเล่าให้ผู้ชี้แนะฟัง หลายเรื่องอาจไม่เข้าท่า หากแต่ผู้ชี้แนะสามารถอดทนฟัง โดยไม่ตัดบทหรือ แทรกแซง ก็จะได้เข้าใจความคิดของครูมากขึ้น บางทีคุณครูก็อาจได้คิดทบทวนในสิ่งที่ตนเองพูดมาได้บ้าง

๑๐. เราเรียนรู้ร่วมกัน ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องรู้ไปเสียทุกอย่าง ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าครู แต่ถือว่าทั้งผู้ชี้แนะและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้เสมอ ปัญหาบางเรื่องที่แตกต่างกันไม่เข้าใจก็ต้องมาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

การชี้แนะเป็นกระบวนการเชิงลึก ที่ไม่อาจเรียนรู้ได้ด้วยการอ่านหรือศึกษาจากเอกสารได้เพียงเท่านั้น หากแต่ความรู้ที่แท้จริงคือ การได้ลงมือปฏิบัติการชี้แนะจริง ๆ จึงจะทำให้กระตาดเข้ป้อนหมึกที่ท่านได้อ่านมีเกิดความหมายที่แท้จริงของมันขึ้นมา

## ความพึงพอใจ

ปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้เรียนมีภาวะของสภาพจิตใจที่มีความสุขในการเรียน ดังนั้น ความพึงพอใจในการเรียนจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

### ๑. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจมีปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจ ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำกิจกรรมและจะประทับใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการและมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จ ซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม โดยสังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออกทางพฤติกรรม

### ๒. ความพึงพอใจในการเรียน

ในการจัดการเรียนการสอน การทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลจะเกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องมีความตั้งใจเกิดขึ้นหรือมีวิธีการสร้างความพึงพอใจในการเรียน ผู้สอนจะต้องพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งควรเป็นไปตาม ๓ จังหวะนี้ คือ

- การสร้างความพึงพอใจ - นักเรียนรับสิ่งใหม่ๆ มีความตื่นเต้น พอใจในการได้พบและเห็นสิ่งใหม่
- การทำความกระจ่าง - มีการจัดระเบียบ ให้คำจำกัดความ มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน
- การนำไปใช้ - นำสิ่งใหม่ที่ได้มา ไปจัดสิ่งใหม่ที่จะได้พบต่อไป เกิดความตื่นเต้นที่จะเอาไปจัดสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามา

การพัฒนาคุณลักษณะใดๆ ตามวิถีทางของธรรมชาติ ควรสร้างกิจกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวเอง ในการสร้างพลังความคิดไม่มีอะไรมากไปกว่า สภาพจิตใจที่มีความพึงพอใจในขณะที่ทำกิจกรรม สำหรับการศึกษาค้นคว้าด้านชีวปัญญานั้นเสรีภาพเท่านั้นที่จะทำให้เกิดความคิดที่มีพลังและความคิดริเริ่มใหม่ การทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ให้ผู้เรียนรับสิ่งใหม่ๆ มีความตื่นเต้น มีความพอใจได้พบและเห็นสิ่งใหม่ๆ ทำให้ผู้รับอยากเรียนรู้ เรียนรู้ได้รวดเร็วและประสบความสำเร็จ

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการศึกษา

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและนักเรียน โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๑. แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔

๒.แบบสัมภาษณ์นักเรียนของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู

#### วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษานี้ แบ่งขั้นตอนเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้คือ

##### ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาความต้องการของผู้รับการนิเทศ คือ สำรวจปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ กำหนดรูปแบบ กิจกรรม และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแนะนำ

##### ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ

๑. จัดทำปฏิทินการนิเทศ การนัดหมายผู้รับการนิเทศ โดยการประสานกับ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ ในการนัดหมายกับครูผู้สอนสาระคณิตศาสตร์ โดยนัดพบในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑ และได้ทำความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคย พร้อมแจ้งขั้นตอนการ Coaching ดังนี้ คือ สังเกตการสอน สัมภาษณ์ครูหลังจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสัมภาษณ์นักเรียน กลุ่ม A,B,C กลุ่มละ ๒ คน กลุ่ม A คือ กลุ่มเรียนเก่ง กลุ่ม B กลุ่มเรียนปานกลาง กลุ่ม C กลุ่มเรียนอ่อน สัมภาษณ์กลุ่มละ ๑๐ นาที

๒. สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครู นำเครื่องมือให้ นางสาวอังคณา ภารสวัสดิ์ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ และปรับแก้ไข ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

๓. ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) ผู้ศึกษาได้กำหนดรายการนิเทศใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และการบันทึกแบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้

##### ขั้นตอนที่ ๓ การสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ

๓.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ครั้งที่ ๑ เพื่อวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

๓.๒ ผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้เครื่องมือแบบบันทึกการนิเทศการศึกษา

๓.๓ สำนวความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการสอนของครู

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบบันทึกการนิเทศและแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจ ในการนิเทศแบบชี้แนะ กับกลุ่มเป้าหมายแบบง่ายๆ จากครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ และนักเรียนโรงเรียนบ้านโพนสงเคราะห์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต ๑

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศแบบชี้แนะมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงโดยได้กำหนดการให้คะแนนและความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยในการประเมินเป็นระดับ ดังนี้

- คะแนน ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
- คะแนน ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- คะแนน ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- คะแนน ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- คะแนน ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

### ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาในครั้งนี้ เริ่มวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ถึง วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑ โดยใช้เวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ ๑ วัน ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตั้งแต่การตรวจสอบและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงาน โดยเว้นช่วงระยะและได้ศึกษาติดตามประเมินผลด้วยตนเอง

## บทที่ ๔

### ผลการศึกษา

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

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

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิชาคณิตศาสตร์ ชั้น ป.๔ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๑

ตาราง ๓ แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = ๑๕)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑.เพศ		
ชาย	๗	๔๖.๖๗
หญิง	๘	๕๓.๓๓
๒.ระดับชั้น		
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑๕	๑๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๓.๓๓ และเป็นเพศชาย ร้อยละ ๔๖.๖๗

ตาราง ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายความคิดเห็นของนักเรียนต่อคุณภาพการสอนของครู

ลำดับที่	ประเด็นสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
๑	การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน	๔.๙๒	๐.๒๘	มากที่สุด
๒	เทคนิควิธีการสอน	๔.๘๕	๐.๓๘	มากที่สุด
๓	การถ่ายทอดวิชาความรู้	๔.๗๗	๐.๔๔	มากที่สุด
๔	มีสื่อการสอนที่หลากหลาย	๔.๕๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๕	การตรงต่อเวลา	๔.๗๗	๐.๔๔	มากที่สุด
๖	การเตรียมความพร้อมในการสอน	๔.๗๗	๐.๔๔	มากที่สุด
๗	ความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน	๔.๖๙	๐.๔๘	มากที่สุด
๘	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	๔.๖๙	๐.๔๘	มากที่สุด
๙	การประเมินผล ที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน	๔.๖๒	๐.๕๑	มากที่สุด
เฉลี่ย		๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ ผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๔$ , S.D. = .๔๔) เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ( $\bar{X} = ๔.๙๒$ , S.D. = .๒๘) ด้านเทคนิควิธีการสอน ( $\bar{X} = ๔.๘๕$ , S.D. = .๓๘) ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้ ( $\bar{X} = ๔.๗๗$ , S.D. = .๔๔) ด้านการตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = ๔.๕๔$ , S.D. = .๕๒) ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ( $\bar{X} = ๔.๗๗$ , S.D. = .๔๔) ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ( $\bar{X} = ๔.๗๗$ , S.D. = .๔๔) ด้านความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน ( $\bar{X} = ๔.๖๙$ , S.D. = .๔๘) ด้านการประเมินผล ที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน ( $\bar{X} = ๔.๖๙$ , S.D. = .๖๙) และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = ๔.๖๒$ , S.D. = .๕๑) ตามลำดับ



## บทที่ ๕

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้กระบวนการ PIDRE

#### ๑. การวางแผนการนิเทศ (Planning-P)

๑.๑. ร่างแผนการดำเนินการ

๑.๒. สอบถามปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นเรียนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

๑.๓. จัดทำกำหนดการนิเทศ เพื่อให้ความรู้ และเก็บข้อมูลในเรื่องการส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยใช้การนิเทศแบบชี้แนะ

๑.๔. นำเครื่องมือไป สน.อังคณา ภาสสวัสดิ์ ศึกษาพิเศษที่เลี้ยง ตรวจสอบก่อนนำไปใช้

#### ๒. ขั้นให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)

๒.๑. จัดการให้ความรู้แก่ครู ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๒.๒. ศึกษาพิเศษที่ กำกับ ดูแล การดำเนินการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### ๓. ขั้นดำเนินการนิเทศ (Doing-D)

๓.๑. ครูดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้รับความรู้

๓.๒. ศึกษาพิเศษที่สังเกต สัมภาษณ์ ตามขั้นตอนที่ได้รับความรู้

#### ๔. ขั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R)

๔.๑. ครูชื่นชมผลงานของกันและกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๔.๒. ศึกษาพิเศษที่ ตรวจสอบผลงาน แนะนำให้ความรู้แก่ครูเพิ่มเติม และให้คำชื่นชมยินดีในความสำเร็จ

#### ๕. ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

๕.๑. ครู นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

๕.๒. ศึกษาพิเศษที่ สังเกตการจัดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวบรวมแบบสอบถาม จัดกระทำข้อมูล สรุปผล

๕.๓. นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กาฬสินธุ์ เขต ๑

๕.๔. จัดทำเอกสาร เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กาฬสินธุ์ เขต ๑

## สรุปการชี้แนะของผู้นิเทศ

จุดแข็ง/จุดเด่น ครูมีแผนจัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สอนตามแผนจัดการเรียนรู้ การใช้สายตามองนักเรียนไปทุกกลุ่ม การเดินไปตามกลุ่มของนักเรียนเดินไปทุกกลุ่ม แทรกคุณธรรมและการประพฤติของนักเรียน เช่น การให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติตามกิจกรรม การนั่งให้เรียบร้อย ไม่คุยกันในชั่วโมงเรียน การจัดการเรียนการสอนมีการเสริมแรงในการสอน เช่น เก่งมากค่ะ ครูเตรียมสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ สร้างแรงจูงใจโดยให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรม เช่น การให้นักเรียนวัดขอบโต๊ะนักเรียนโดยการคืบ ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มมาร่วมเสนอแนวคิดคำตอบที่ได้ สอดแทรกประชาธิปไตยโดยให้นักเรียนตอบคำถาม นักเรียนที่ยกมือก่อนได้ตอบคำถามก่อน นักเรียนทุกกลุ่มยกมือจะตอบคำถาม นักเรียนที่สงสัยให้ยกมือก่อนแล้วถาม การให้แสดงความคิดเห็นและให้เกียรติเพื่อน เป็นผู้ฟังที่ดี นักเรียนเรียนอย่างมีความสุขสนุกสนาน เห็นจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนและจากการสัมภาษณ์นักเรียน เป็นอย่างไรบ้างเรียนวันนี้ นักเรียนเรียนอย่างสนุกและชอบ การวัดประเมินผลใช้การถามคำถาม การร่วมตอบคำถาม การประเมินจากการทำกิจกรรม และใบงาน การร่วมกิจกรรมในระหว่างเรียน

จุดที่ควรพัฒนาแก้ไข การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางครั้ง ไม่ได้อธิบายขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมสื่อการสอนไม่หลากหลาย ไม่ได้ให้นักเรียนเลือกสิ่งของที่นักเรียนชื่นชอบเอง

ส่วนที่ควรพัฒนาเพิ่ม ครูควรให้เวลานักเรียนร่วมกิจกรรมมากขึ้น ควรมีแบบทดสอบก่อน – หลังเรียน ควรให้การเสริมแรงบ่อย ๆ โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนอ่อน การจัดป้ายนิเทศไม่ครบ ๘ สาระการเรียนรู้ ถ้าจัดบอร์ดใหม่และมีเนื้อหาตรงกับหน่วยการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอน จะใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการเรียนได้ มีสื่อในการจัดการเรียนการสอน จะส่งผลให้นักเรียนสนใจการเรียนเพิ่มขึ้น วิจัยในชั้นเรียนจากการสัมภาษณ์ ครูยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนในปีการศึกษานี้ วิจัยในชั้นเรียนถือเป็นการพัฒนานักเรียนที่มีกระบวนการที่น่าเชื่อถือ แก้ปัญหานักเรียนโดยครูอย่างแท้จริง

## ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบ Coaching

ในการนิเทศติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ Coaching เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่สร้างขึ้น ดังนี้

### ๖.๑ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ผลดังนี้

๖.๑.๑ ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ ผลการสังเกตการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมด ๑๕ ประเด็น พบว่า ครู มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีขั้นตอนกระบวนการครบถ้วนและอยู่ในระดับคุณภาพดีทุกประเด็น มีบางประเด็นที่ได้ระดับคุณภาพพอใช้ เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน ประเด็นการสรุปและสะท้อนผลยังไม่สามารถสรุปให้นักเรียนเข้าใจง่าย

๖.๑.๒ ด้านทัศนคติและท่าทีของครูผู้สอน มีท่าที่เป็นมิตรกับนักเรียน ใช้คำพูด ที่ไพเราะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกรอคำตอบ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีส่วนร่วมในการซักถามและตอบคำถาม ให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้คำถามที่เร้าความสนใจของผู้เรียน

๖.๑.๓ การให้ข้อมูลของครูผู้สอน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทุกประเด็น ถูกต้องและไม่มี ความคลาดเคลื่อน ทราบได้จากการสัมภาษณ์ครู ซึ่งการมีท่าที่เป็นมิตร การไว้วางใจกันและกันเป็นสิ่งที่ดี ครูตอบคำถามในสิ่งที่ถามโดยไม่ปิดบัง ครูอธิบายและเล่าเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดเผยให้ความร่วมมือดีมาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีทุกประเด็น

๖.๑.๔ การใช้สื่อ / อุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนรู้ พบว่าครู ครูใช้สื่อที่มีภายในห้องเรียน เช่น โต้ะ กระดานดำ เชือก ซึ่งเป็นสื่อที่ครูจัดหาเอง

๖.๒ แบบสอบถามพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอน สรุปได้ดังนี้

๖.๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ คน แยกเป็นนักเรียนชาย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ นักเรียนหญิง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓

๖.๒.๒ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการสอนของครู สรุปได้ดังนี้

ผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๒$ , S.D. = .๔๙) เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ด้านเทคนิควิธีการสอน ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน ด้านการประเมินผลที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

**สิ่งที่ผู้นิเทศเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้**

ในสถานการณ์ของครูในกลุ่มเป้าหมาย ครูเร่งกิจกรรมเกินไป นักเรียนไม่ได้แสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร สื่อที่เตรียมให้นักเรียนทำแบบฝึกหรือทำกิจกรรม มีจำนวนจำกัด ทำให้นักเรียนไม่ได้เลือกปฏิบัติตามความต้องการของตัวนักเรียนเอง

## บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. ๒๕๔๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒

พ.ศ.๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. ๒๕๔๙. การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการ

พี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. ๒๕๔๙. สรรพสาระการชี้แนะ. เอกสารคู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง (ถ่ายเอกสาร).

มนตรี ภูมี. ๒๕๔๙. ศาสตร์แห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร้จ: มรดกปรัชญาจีนโบราณศาสตร์ยกระดับ

วิถีชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี.

ศิริกานดา ศรีชลัมภ์. เรียบเรียง. ๒๕๔๗. คือความคิด คือชีวิต คือ...อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ.กรุงเทพมหานคร:

Good morning.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑. ๒๕๖๐. แผนนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปีการศึกษา. อัดसानา.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. ๒๕๕๑. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระ

การเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศ.

ภาคผนวก

แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔

ชื่อผู้นิเทศ นายสุวัฒน์ ลิ้มมะลิ วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อคุณครูผู้รับการนิเทศ นางยุพวรรณ เจริญผดุง

ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

ปริญญาโท สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

ปริญญาเอก สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนสงเคราะห์ อำเภอ เมืองกาฬสินธุ์ จังหวัด กาฬสินธุ์

ตอนที่ ๑ แผนการจัดการเรียนรู้

๑. ชื่อแผน เครื่องมือวัดที่ไม่มาตรฐาน ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๔ วิชา คณิตศาสตร์

จำนวนนักเรียน ทั้งหมด ๑๕ คน นักเรียนชาย ๗ คน นักเรียนหญิง ๘ คน

จุดที่ผู้นิเทศนั่ง.....

๒. กระบวนการจัดการเรียนรู้

หัวข้อ	การปฏิบัติ		ข้อสังเกต	การแนะนำเสริมแรง
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ		
๑.การนำเข้าสู่บทเรียน				
๒.อธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม				
๓.ตั้งคำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้				
๔.เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงตามคิดเห็น/ ซักถาม				
๕.ผู้เรียนสนใจ / มีส่วนร่วม / กระตือรือร้น				
๖.สรุปและสะท้อนเป็นระยะ				
๗.เชื่อมโยงความคิดเห็นผู้เรียนสู่การสรุป แนวคิดหลักของบทเรียน				
๘.ชัดเจนในการลำดับความคิดและ ประเด็นการเรียนรู้				
๙.บรรลุจุดประสงค์ของแผนการจัดการ เรียนรู้				

๓. ทักษะและท่าทีของครูผู้สอน

หัวข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก		ข้อสังเกต	การแนะนำเสริมแรง
	ดี	ไม่ดี		
๑.ท่าที่เป็นมิตร ผู้เรียนไม่อึดอัด				
๒.ผู้เรียนมีส่วนร่วม/เ้าความสนใจ				
๓.ไม่ชี้ถูกผิด หรือบอกควรทำ/ไม่ควรทำ				
๔.ไม่โน้มน้าวให้คิดเหมือนครู				

๔. การให้ข้อมูลของครูผู้สอน

หัวข้อ	ระดับคุณภาพ		ข้อสังเกต	การแนะนำเสริมแรง
	ดี	ไม่ดี		
๑.ให้ข้อมูลรอบด้านไม่ปิดบัง				
๒.ข้อมูลถูกต้องไม่คลาดเคลื่อน				
๓.อธิบายชัดเจน				

๕. การใช้สื่อ / อุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนรู้

- ไม่มีสื่อ       มีสื่อ / อุปกรณ์ คือ.....  
 ครูผลิตเอง       ครูจัดหาจาก.....

ตอนที่ ๒ การพูดคุยกับครูหลังการจัดการเรียนรู้

- ได้พูดคุยกัน  
 ไม่ได้พูดคุย เพราะ.....

๑. สิ่งที่คุณคิดว่าทำได้ดีในครั้งนี่ คือ.....

.....

.....

ผู้นิเทศเสริมแรงโดย

.....

.....





## แบบสอบถาม

เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ชาย  หญิง
๒. ระดับชั้น .....
๓. โรงเรียน .....
๔. วิชาที่ประเมิน .....

ตอนที่ ๒ ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู  
ในภาพรวม

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน					
๒. เทคนิควิธีการสอน					
๓. การถ่ายทอดวิชาความรู้					
๔. มีสื่อการสอนที่หลากหลาย					
๕. การตรงต่อเวลา					
๖. การเตรียมความพร้อมในการสอน					
๗. ความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน					
๘. การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง					
๙. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ศึกษาผลการนิเทศแบบ Coaching ต่อทักษะการจัดกระบวนการเรียนการสอน  
ของครูผู้สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนบ้านโพนหนองทราย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

โดย  
นายสุวัฒน์ สิมมะลี  
ผู้ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓

## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาผลการนิเทศแบบ แบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านโพนหนองทราย หมู่ ๖ ตำบลบ้านดง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับการนิเทศการศึกษาโดยตรง

ผู้รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มีความสนใจศึกษา รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ในการนิเทศให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ยงยุทธ พรหมแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ คณะกรรมการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ ศึกษาานิเทศก์พี่เลี้ยงทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการอัครพงษ์ ภูจรีต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนหนองทรายที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ขอบพระคุณคุณครูสุวาลี ทิวทอง และคณะครูทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนในความสำเร็จของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

สุพัฒน์ สิมมะลี  
ผู้ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

**ชื่อเรื่อง** การศึกษาผลการนิเทศแบบ แบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน  
 สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔

**ผู้ศึกษา** นายสุพัฒน์ สิมมะลิ

**ชื่อหน่วยงาน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓

**ปีการศึกษา** ๒๕๖๑

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาผลการนิเทศแบบ แบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการดำเนินการ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้านโพนหนองคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศการศึกษาและแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการนำเสนอข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตาราง ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าอิสระสรุปได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ

๑.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ผลดังนี้ ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ ผลการสังเกตการณ์สอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมด ๑๕ ประเด็น พบว่า ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีขั้นตอนกระบวนการครบถ้วนและอยู่ในระดับคุณภาพดีทุกประเด็น มีบางประเด็นที่ได้รับคุณภาพพอใช้ เช่นสะท้อนผลยังไม่สามารถสรุปให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านทัศนและท่าทีของครูผู้สอน มีท่าที่เป็นมิตรกับนักเรียน ใช้คำพูดที่ไพเราะ ทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกอึดอัด มีบุคลิกภาพที่ดี และมีส่วนร่วมในการซักถามและตอบคำถาม ให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้คำถามที่เค้าความสนใจของผู้เรียน ด้านการให้ข้อมูลของครูผู้สอน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทุกประเด็น ถูกต้องและไม่คลาดเคลื่อน ทราบได้จากการสัมภาษณ์ครู ซึ่งการมีท่าที่เป็นมิตร การไว้วางใจกันและกันเป็นสิ่งที่ดี ครูตอบคำถามในสิ่งที่ถามโดยไม่ปิดบัง ครูอธิบายและเล่าเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดเผยให้ความร่วมมือดีมาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีทุกประเด็น ด้านการใช้สื่อ อุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครู มีสื่อเป็นที่ครูจัดทำเอง

๒.ผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = ๔.๗๒, S.D. = .๔๙) เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ด้านเทคนิควิธีการสอน ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน ด้านการประเมินผลที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลายตามลำดับ

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญ	๒
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตการศึกษา	๒
นิยามศัพท์	๒
ประโยชน์ที่ได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๓</b>
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓
รูปแบบการนิเทศแบบ Coaching	๓
ความพึงพอใจ	๑๒
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา</b>	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๓
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๑๓
วิธีดำเนินการศึกษา	๑๓
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๔
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	๑๔
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	<b>๑๕</b>
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๕
<b>บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑๗</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๒๐</b>
<b>ภาคผนวก</b>	

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	ประเภทของการพัฒนาวิชาชีพ
ตารางที่ ๒	วิธีการพัฒนาบุคลากร