

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

การศึกษาผลการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching ต่อการพัฒนาระบบจัดการกระบวนการเรียนรู้  
ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

โดย

นายบุญญนัฐ ชูเมกเกอร์  
ผู้ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

### กิตติกรรมประกาศ

งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากหลายๆฝ่าย ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร.ลานนิพนธ์ เกษลา ที่ท่านกรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิด ต่างๆที่เป็นประโยชน์ตลอดเวลาในการตรวจทานแก้ไขขอบกพร่องของงานค้นคว้าอิสระนี้ ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ คณาจารย์ และนักเรียน โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการค้นคว้าอิสระ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้มีอุปการคุณ ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆที่ให้ความช่วยเหลือที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้ รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และความปรารถนาดีของท่านอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณไว้ในโอกาสนี้

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาผลการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching  
ต่อการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ชื่อผู้ฝึกประสบการณ์

นางบุญญณี ฐูเมกเกอร์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

นายลานนิพนธ์ เกษลา

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความคิดให้กับเยาวชน ของประเทศโดยเฉพาะในโลกของศตวรรษที่ 21 การศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศนับเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือครูและผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการนิเทศที่ทำให้ครูยอมรับเกิดการพัฒนาศูนย์กลางและกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและศึกษานิเทศก์โดยศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) ความเป็นกัลยาณมิตร (Critical Friend) และมีทักษะในการชี้แนะแบบสะท้อนคิด (Reflective Coaching) ผู้ศึกษาสนใจการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching เพื่อนำมาใช้ พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ เกิดทักษะที่จำเป็น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาต่อไป และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่าผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็นดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ด้านเทคนิควิธีการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching ในการนิเทศติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่สร้างขึ้น ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ผลดังนี้

1. ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ผลการสังเกตการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครู มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีขั้นตอนกระบวนการครบถ้วนและอยู่ในระดับคุณภาพดีทุกประเด็น มีบางประเด็นที่ได้ระดับคุณภาพพอใช้ เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน ประเด็นการสรุปและสะท้อนผล ยังไม่สามารถสรุปให้นักเรียนเข้าใจง่าย

2. ด้านทักษะและท่าทีของครูผู้สอน มีท่าที่เป็นมิตรกับนักเรียน ใช้คำพูด ที่ไพเราะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกอึดอัด มีบุคลิกภาพที่ดี และมีส่วนร่วมในการซักถามและตอบคำถาม ให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้คำถามที่เร้าความสนใจของผู้เรียน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ .....	ก
บทคัดย่อ .....	ข
สารบัญ .....	ค
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ .....	2
ขอบเขตของการศึกษา .....	2
นิยามศัพท์ .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	2
บทที่ 2 ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง .....	3
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	15
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	17
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	19
เอกสารอ้างอิง .....	21
ภาคผนวก .....	22

## บทที่ 1

### บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความคิดให้กับเยาวชน ของประเทศโดยเฉพาะในโลกของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคิดค้นพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ การอ่านและการรู้หนังสือ (Reading & Literacy) นับเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ กระบวนการคิด วิเคราะห์ วิจรณ์ และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไปกระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีนโยบาย ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีระบบเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ไปสู่ความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุขซึ่งการพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยโดยเฉพาะการอ่าน การเขียนนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการอ่าน การเขียน และการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และการดำรงชีวิตเพราะหากผู้เรียน บกพร่องหรือขาดความสามารถในการใช้ภาษาไทย ย่อมจะส่งผลให้การเรียนรู้ไม่อาจเกิดผลสำเร็จได้ ทั้งนี้ ในการดำเนินการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ตามศักยภาพ เพื่อการเป็นประชากรที่มีคุณภาพในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 มาตรา 22 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” สำหรับผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ครู ซึ่งตามความในมาตรา 4 กล่าวว่า “ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน” ดังนั้น ครูจึงเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2545 : 10) รัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการมอบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยความเชื่อที่ว่า การที่จะพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้ดีขึ้นได้นั้น ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. 2553 : 2)

การขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้น การนิเทศนับเป็นวิธีการหนึ่ง ที่สามารถช่วยเหลือครูและผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้บรรลุตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ดังนั้นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการนิเทศที่ทำให้ครูยอมรับเกิดการพัฒนาศูนย์และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างครูและศึกษานิเทศก์โดยศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) ความเป็น กัลยาณมิตร (Critical Friend) และมีทักษะในการชี้แนะแบบสะท้อนคิด (Reflective Coaching) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 67) ควบคู่ไปด้วยขณะปฏิบัติงานนิเทศ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching เพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ เกิดทักษะที่จำเป็น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาต่อไป และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching ที่มีต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลการนิเทศแบบ PIDRE ผสาน เทคนิค Coaching ที่มีต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 และ ต่อการรับการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching

### นิยามศัพท์

1. การนิเทศแบบ PIDRE หมายถึง รูปแบบการนิเทศการสอน การชี้แนะช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P-Planing) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (I-Informing) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D-Doing) ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญ และกำลังใจ (R-Reinforcing) ขั้นที่ 5 ประเมินผล (E-Evaluation)
2. การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การนิเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ และให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในฐานะการทำงานร่วมกัน
3. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ชื่นชม ประทับใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย จัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบ PIDRE และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ โดยศึกษาได้ศึกษาเอกสารตามหัวข้อต่อไปนี้

#### การนิเทศแบบ PIDRE และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching

กระบวนการในการนิเทศการศึกษา เป็นแบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่จัดลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานไว้ชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้กระบวนการนิเทศการศึกษา มีจุดหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศการสอนนั้นมีจุดประสงค์หลัก คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในกระบวนการนิเทศการสอนนั้นเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครู ดังนั้น ผู้นิเทศและครูจะต้องมีความสัมพันธ์กันแบบเปิด แบบเป็นมิตร และเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับครู ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการนิเทศแบบดังกล่าว คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนการสังเกตการสอน การนำระบบวิธีการสังเกตการสอนต่างๆมาใช้ในห้องเรียน และบทบาทของผู้นิเทศในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพของครู รวมทั้งทักษะต่างๆที่จำเป็นในการนิเทศการสอน แต่ความรู้ในด้านกระบวนการนิเทศการสอนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะช่วยครูได้ ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะ และความสามารถในการสื่อความหมาย การใช้ภาษาท่าทาง และพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการสอนอย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหา การใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนต่าง ๆ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งผลทางบวก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ ผึกฝน ผึกปฏิบัติ ทักษะต่าง ๆ เทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างชำนาญ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศเป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งมีนักการศึกษาได้นำกระบวนการนิเทศหลาย ๆ รูปแบบมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 54) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศ ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทางหรือภาพความสำเร็จของงาน

2) วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาพความสำเร็จ ของงาน เพื่อประโยชน์การกำหนดจุดพัฒนา

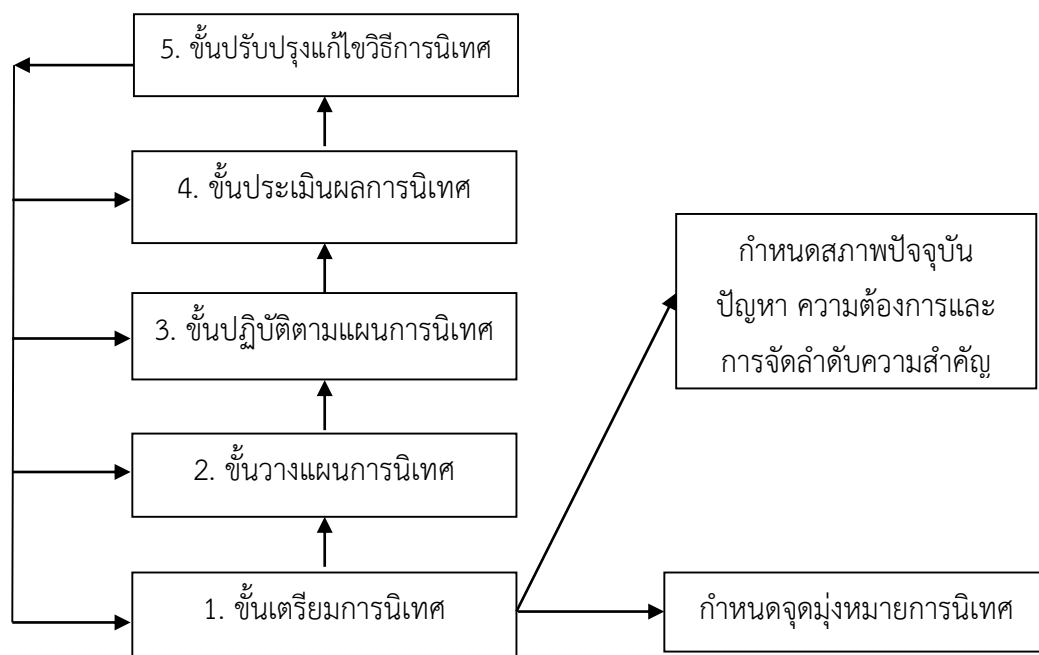
3) การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด

4) การถือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ

5) การติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน การนิเทศ

กรมวิชาการ (2543: 17 - 18) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศว่าควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้

- 1) ขั้นเตรียมการนิเทศ
- 2) ขั้นวางแผนการนิเทศ
- 3) ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ
- 4) ขั้นประเมินผลการนิเทศ
- 5) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ



## 2.1 กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

สจต อุทรานันท์ (อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียนดี, 2555: 20 - 21) เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เห็นว่า สอดคล้องกับสังคมไทย 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกกันว่า “PIDRE” คือ

1) การวางแผนการนิเทศ (Planning – P) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2) ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing – I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรถึงจะให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่าง

ไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

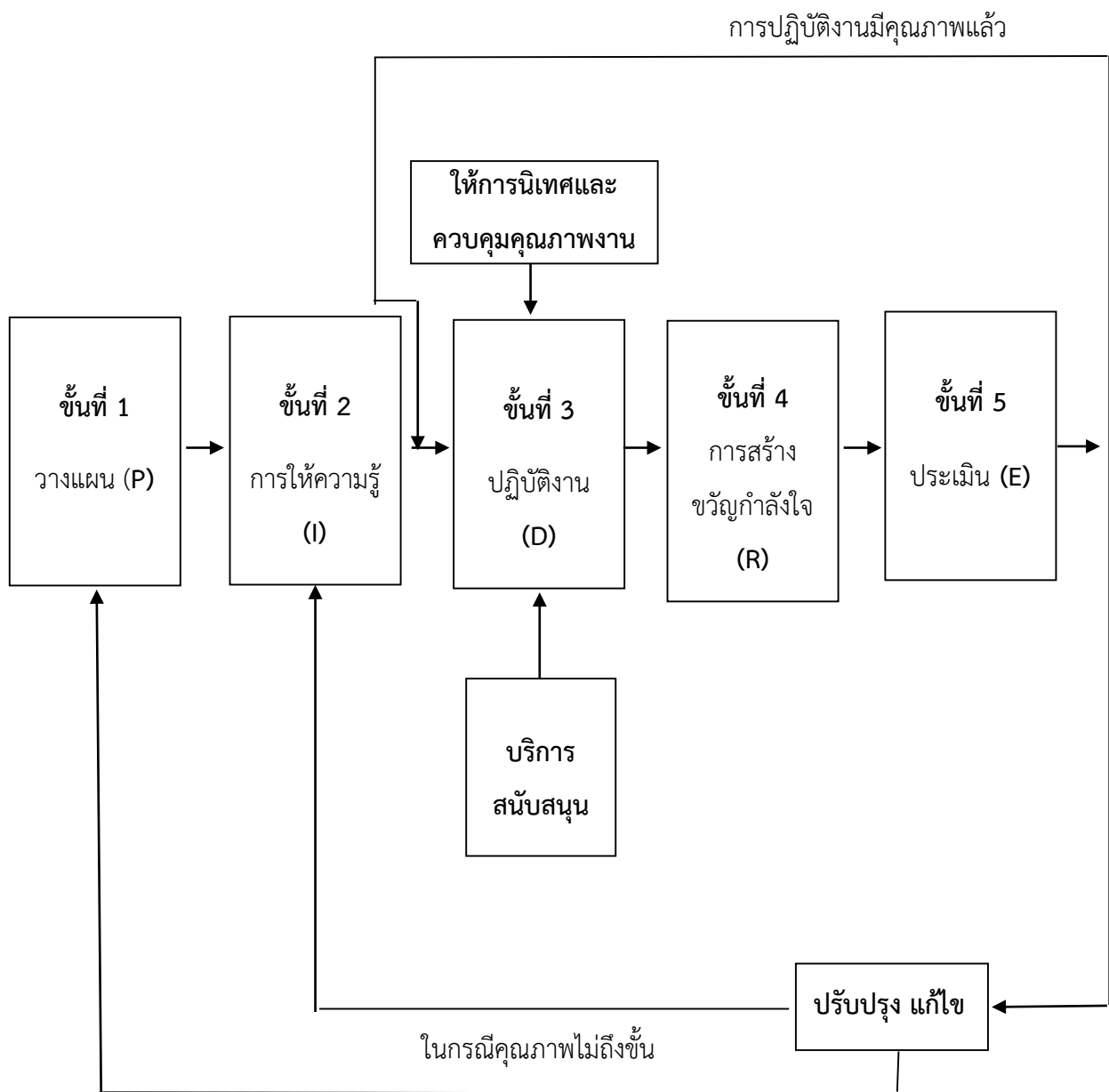
3) การดำเนินการนิเทศ (Doing – D) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing – R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อมๆกับที่ผู้รับการนิเทศ



กำลังปฏิบัติงาน หรือ การปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น

5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating – E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานที่ได้ยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือให้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดในกรณีที่การดำเนินงานไม่ได้ผล แต่ถ้าประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอีก การดำเนินการนิเทศตามกระบวนการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งจนกว่าจะบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ หรือสามารถพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ตามที่ต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการหยุดกระบวนการทำงาน ก็ถือว่าการนิเทศในเรื่องนั้นได้สิ้นสุด สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ในกรณีที่ยังไม่ได้ผล

แผนภูมิ กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา คือ วิธีการทำงานอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และนักเรียนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและให้ถึงขีดสุดของศักยภาพ ซึ่งจากสภาพการปฏิบัติงานของการนิเทศในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

## 2.2 เทคนิคการนิเทศแบบ Coaching

เทคนิคการนิเทศ เป็นวิธีการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น ๆ ในที่นี้จะกล่าวถึงเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในชั้นปฏิบัติงาน (D) ของกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

เทคนิคการชี้แนะ (Coaching Techniques) (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 1) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ในการนำเทคนิคนี้ไปใช้ผู้นิเทศควรมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- 1) สร้างความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่น โดยการศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น อัจฉริยะ การให้คำชมเชย การสร้างบรรยากาศที่ดี
- 2) ใช้คำถามที่เป็นเชิงของความคิดเห็น ไม่ทำให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบ
- 3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ โดยผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด หรืออาจต้องสาธิตให้ดู

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 15 – 16) กล่าวถึงการชี้แนะคือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคล โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ และได้ประมวลความหมายของการชี้แนะและสรุปได้ดังนี้

- 1) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย
- 2) มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ
  - 2.1) การแก้ปัญหาในการทำงาน
  - 2.2) พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน
  - 2.3) การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน
- 3) มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (one-on- relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 4) มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่
  - 4.1) การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน
  - 4.2) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
  - 4.3) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคลเมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้น

ให้เขาไป

5) เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ลำพังการชี้แนะอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552: Online) ได้กล่าวถึง Coaching หมายถึง การสอนงานครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือครู ทั้งนี้ผู้นิเทศสอนงาน Coach โดยปกติ Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ ส่วนผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นครูในสถานศึกษาเรียกผู้สอนว่า Coachee การสอนงานจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้นิเทศใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะต้องตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553: 1) ได้กล่าวถึงกรณีพิเศษแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) ว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

### ความสำคัญของการชี้แนะ

กระบวนการ วิธีการในการพัฒนาในการพัฒนาครูประจำการนั้นมีหลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การชี้แนะ เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ดังตาราง

### ตารางที่ 1 วิธีการในการพัฒนาครูประจำการ

ประเภทของการพัฒนาวิชาชีพ (continuing development components)	ระดับของผลกระทบที่เกิดขึ้น			
	ความตระหนัก	ความรู้	ทักษะ	การนำไปใช้
การให้ศึกษาค้นคว้าการอ่าน หรือ การฟังบรรยาย				
การให้เห็นแบบอย่างและการได้สังเกตการปฏิบัติงานที่ดี				
การให้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและมีเพื่อนครูให้ข้อมูลป้อนกลับ				
การรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน				

ที่มา : เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 4)

Gottesman (2000: 127) ให้ข้อมูลไว้ว่าในการถ่ายโยงทักษะใหม่ เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่ครูและผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ดังนี้

**ตารางที่ 2** วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของความรู้ ในระยะสั้น (know level or short term)	ระดับของความรู้ ในระยะยาว (application level or long term)
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี(theory)	20%	5%
การสาธิต(demonstration)	35%	10%
การเป็นแบบอย่าง และแนะนำวิธีปฏิบัติ (modeling and guided practice)	70%	20%
การให้ปฏิบัติและรับข้อมูลป้อนกลับ (feedback)	80%	25%
<b>การชี้แนะ(coaching)</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>

### หลักการของการชี้แนะ

เนลิมชัย พันธุ์เลิศ (มปป: 6 – 8) ได้เสนอหลักการของการชี้แนะและกระบวนการชี้แนะ ดังนี้

1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (trust and rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

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

3) การทำงานอย่างเป็นระบบ (systematic approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (ongoing development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย

การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ครอบคลุมทั้งความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5) การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6) การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (onsite coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก ชัมชน เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (deep approach) (Moon, 2004: 84) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7) การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (work on real content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight, 2004: 33) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอนไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8) การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (after action review and reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

### ขั้นตอนการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

ขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน (สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553: 2 - 7) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ

รายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน มีดังนี้  
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับ ทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ แวดล้อมหลายประการด้วยกันผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีการขวนขวายหาข้อมูล ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ให้คำชี้แนะ จะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครู จำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียน ร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในสถานศึกษา ขั้นตอนการให้คำชี้แนะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะทำความเข้าใจวิถีคิด วิถี

การทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่ เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

- 1.1) การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น
- 1.2) การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน
- 1.3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2) การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จมาใช้ประกอบการประเมิน จัดให้ครูมี โอกาสได้ “นิกรย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจไปสู่การ ปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ “อะไรที่ทำได้ดี..” “จะให้ดีกว่านี้ ถ้า...”

3) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกต

การทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งศึกษานิเทศก์ หรือผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าครูต้องการความช่วยเหลือ ในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมี การดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

3.2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

### ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ

การสรุปผลการให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

### กลวิธีการชี้แนะ

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 52 – 53) ได้กล่าวถึงกลวิธีในการชี้แนะว่าเป็นความรู้เชิงปฏิบัติ (practical knowledge) ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการลงมือปฏิบัติการชี้แนะกับคุณครูในสถานการณ์การทำงานจริง แล้วเก็บเป็นกลวิธีเฉพาะของตัวไว้ใช้ในการดำเนินการชี้แนะของตนเอง หากผู้ชี้แนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการชี้แนะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น

กลวิธีที่นำเสนอต่อไปนี้จึงเป็นตัวอย่างบางตอน ดังนี้

1) เดินที่ละก้าว กินข้าวทีละคำ หมายความว่า การเดินไปสู่จุดหมาย ต้องเริ่มเดินไปที่ละก้าว ความสำเร็จจึงเกิดอยู่กับทุกก้าวที่เดินไป เป้าหมายของการกินข้าวคือ การอิ่ม แต่ก็ต้องอาศัยการกินไปที่ละคำ เหมือนการดำเนินการชี้แนะ เป็นธรรมดาที่ผู้ชี้แนะและคุณครูสามารถตั้งเป้าหมายที่ไปถึงร่วมกันได้ แต่การไปถึงเป้าหมายก็เริ่มจากการทำงานเล็กๆ พัฒนาไปเรื่อย ๆ

2) จับถูก ไม่จับผิด การชี้แนะเน้นไปที่การช่วยคุณครูมองหาว่าทำอะไรได้ดี ถูกต้องเหมาะสมแล้ว แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตามที เป็นวิธีการที่ช่วยให้คุณครูไม่รู้สึกอึดอัด เวลาผู้ชี้แนะมาทำงานด้วย การจับถูกทำให้คุณครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง และอีกheimที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

3) ปัญหาของใคร คนนั้นก็ต้องแก้ คุณครูมีแนวโน้มพึ่งพาผู้ชี้แนะให้แก้ไขปัญหาให้ ซึ่งหากผู้ชี้แนะตกหลุมพรางอันนี้ ก็ต้องคอยแก้ปัญหาให้คุณครูอยู่ร่ำไป การชี้แนะที่ดีจึงไม่รับปัญหาของคุณครูเข้ามาแก้ไขเสียเอง แต่พยายามช่วยเหลือให้ครูค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) ชมสองอย่าง ชี้จุดบกพร่องหนึ่งอย่าง หากจำเป็นต้องชี้ให้เห็นจุดบกพร่องในการทำงาน ก็ต้องใช้ต่อเมื่อคุณครูและผู้ชี้แนะคุ้นเคย ไว้วางใจกันพอสมควร ทั้งคุณครูยินดีรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง อย่างไรก็ตามผู้ชี้แนะต้องยึดหลักไม่ “ติ” มากกว่า “ชม” จึงต้องยึดหลักกว่าให้ชมในประเด็นที่ทำได้คือน้อย 2 เรื่อง และชี้ข้อบกพร่องเพื่อให้ปรับปรุงเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

5) การถาม ไม่ต้องหวังคำตอบ การถามคำถามของผู้ชี้แนะ ช่วยให้คุณครูได้พิจารณาอย่างรอบด้านมากขึ้น แบบอย่างของคำถามเหล่านี้ช่วยให้คุณครูกับไว้ถามตนเองได้ ดังนั้น ในบางคำถามต้องอาศัยเวลาในการคิดพิจารณาที่อาจเป็น “คำถามฝากให้คิด” ไม่จำเป็นต้องบังคับให้คุณครูต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น

6) ให้การบ้าน ต้องตามมาตรวจ หลังจากเสร็จสิ้นการชี้แนะในแต่ละครั้ง จำเป็นที่จะต้องวางแผนร่วมกันสำหรับการชี้แนะในครั้งต่อไป คุณครูต้องนำบทเรียนที่ได้ครั้งนี้ไปปรับปรุงการสอนของตนเอง เป็นเหมือนการให้การบ้านไว้ แล้วก็กลับมาตรวจดูว่าสามารถปรับปรุงได้ดีเพียงใด เพื่อหาทางชี้แนะต่อไป

7) ถ้าจะบอก ต้องมีทางเลือก การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ครูใช้ในสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือในกรณีที่ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ ผู้ชี้แนะอาจเลือกใช้วิธีการบอก หรือสั่งให้ทำ อย่างไรก็ตามในวิธีที่บอกหรือสั่งนั้น ควรมียกนัย 2 ทางเลือก เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

8) แกล้งทำเป็นไม่รู้ ผู้ชี้แนะอาจทำบทบาทของผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ให้ครูช่วยอธิบายหรือให้คำแนะนำก็จะช่วยพัฒนาความสามารถของครูได้ดีทีเดียว

9) อุดหนุนฟังให้ถึงที่สุด ในบางกรณีที่ครูอาจมีเรื่องมากมายที่อยากบอกเล่าให้ผู้ชี้แนะฟัง หลายเรื่องอาจไม่เข้าท่า หากแต่ผู้ชี้แนะสามารถอดทนฟัง โดยไม่ตัดบทหรือแทรกแซง ก็จะได้เข้าใจความคิดของครูมากขึ้น บางทีคุณครูก็อาจได้คิดทบทวนในสิ่งที่ตนเองพูดมาได้บ้าง

10) เราเรียนรู้ร่วมกัน ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องรู้ไปเสียทุกเรื่อง ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าครู แต่ถือว่าทั้งผู้ชี้แนะและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้เสมอ ปัญหาบางเรื่องที่ไม่เข้าใจก็ต้องมาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 111 – 112) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศชี้แนะให้ประสบผลสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการชี้แนะ
- 2) มีความพร้อมในการให้คำชี้แนะ
- 3) สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- 4) วิธีการชี้แนะมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ
- 5) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ
  - 5.1) เนื้อหา/ขอบเขตของงานที่นิเทศ
  - 5.2) โครงสร้างสถานศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา
  - 5.3) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ
- 6) เตรียมความพร้อมด้าน สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศชี้แนะ
- 7) เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครู

กล่าวได้ว่าการนิเทศแบบชี้แนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศจะสอนงานแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ขณะเดียวกันผู้นิเทศจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการนิเทศชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI: Key Performance Index) ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการ



ให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการนิเทศชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยระหว่างการนิเทศ จะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้นิเทศมีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ปฏิบัติงาน การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต้องวางแผนการดำเนินงาน มีเป้าหมายชัดเจน ปฏิบัติการนิเทศอย่างมีขั้นตอนเป็นกระบวนการเลือกเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE และเลือกใช้เทคนิคการนิเทศแบบสอนงาน (Coaching) เข้ามาใช้ในขั้นปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนิเทศยิ่งขึ้น

กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching ในครั้งนี้ เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยดำเนินการขั้นตอนการนิเทศ ดังนี้คือ

### ๑. การวางแผนการนิเทศ (Planning-P)

๑.๑. ร่างแผนการดำเนินการ

๑.๒ สอบถามปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นเรียนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

๑.๓ จัดทำกำหนดการนิเทศ เพื่อให้ความรู้ และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการกระบวนการการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ Coaching

๑.๔ นำเครื่องมือไป คน.ลานนิพนธ์ เกษลา ศึกษานิเทศก์พี่เลี้ยง ตรวจสอบก่อนนำไปใช้

### ๒. ขั้นให้การความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)

๒.๑ ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการการเรียนรู้

๒.๒ ศึกษานิเทศก์ กำกับ ดูแล การดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้

### ๓. ขั้นดำเนินการนิเทศ (Doing-D)

๓.๑ ครูดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้

๓.๒ ศึกษานิเทศก์สังเกต สัมภาษณ์ ตามขั้นตอน และวิธีการที่ได้วางแผนไว้

### ๔. ขั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R)

๔.๑ ชื่นชมผลงานของครูในการจัดการกระบวนการเรียนรู้

๔.๒ ศึกษานิเทศก์ ตรวจสอบผลงาน แนะนำให้ความรู้แก่ครูเพิ่มเติม และให้คำชื่นชมยินดีในความสำเร็จ

### ๕. ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

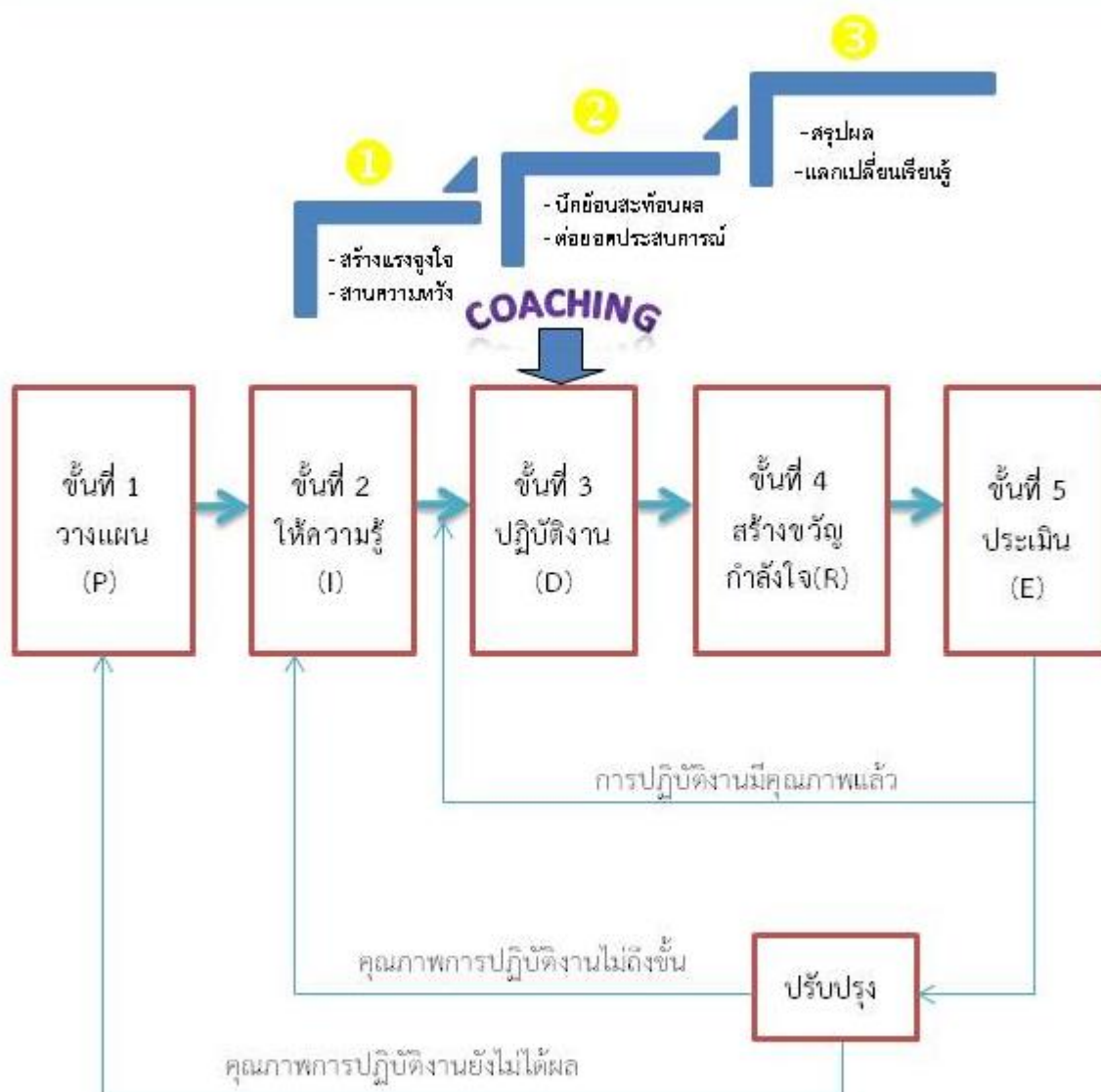
๕.๑ ครูนำผลการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไปปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

๕.๒ ศึกษานิเทศก์ สังเกตการจัดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ รวบรวมแบบสอบถาม จัดกระทำข้อมูล สรุปผล

๕.๓ นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

๕.๔ จัดทำเอกสาร เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

## การพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้วิชาภาษาไทย



### กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching

แผนภูมิ กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู และนักเรียน โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครู และนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. แบบสัมภาษณ์นักเรียนต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู

#### วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาคั้งนี้ แบ่งขั้นตอนเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

##### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาความต้องการของผู้รับการนิเทศ คือ สำรวจปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ กำหนดรูปแบบ กิจกรรม และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแนะนำ

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ

1. จัดทำปฏิทินการนิเทศ การนัดหมายผู้รับการนิเทศ โดยการประสานกับ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ ในการนัดหมายกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย โดยนัดพบในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑ และได้ทำความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคย พร้อมแจ้งขั้นตอนการ Coaching ดังนี้ คือ สังเกตการสอน สัมภาษณ์ครูหลังจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่ม สัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มละ 10 นาที

2. สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครู นำเครื่องมือให้ นายลานนิพนธ์ เกษลา ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ และปรับแก้ไข ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

3. ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) ผู้ศึกษาได้กำหนดรายการนิเทศใช้เทคนิคการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching และการบันทึกแบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้

##### ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ

3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ครั้งที่ 1 เพื่อวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

3.2 ผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้เครื่องมือแบบบันทึกการนิเทศการศึกษา

3.3 สำรวจความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบบันทึกการนิเทศและแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching จากครูผู้สอนวิชาภาษาไทย และนักเรียนโรงเรียนบ้านโนมนสงเคราะห์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศแบบชี้แนะมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงโดยได้กำหนดการให้คะแนนและความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยในการประเมินเป็นระดับ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 1.5	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนน 1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนน 2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
คะแนน 4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

### ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาในครั้งนี้ เริ่มวันที่ 31 มีนาคม 2561 ถึง วันที่ 12 เมษายน 2561 โดยใช้เวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตั้งแต่การตรวจสอบและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานโดยเว้นช่วงระยะและได้ศึกษาติดตามประเมินผลด้วยตนเอง

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

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

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโหมนสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตารางแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ( N = 17 )

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	11	64.71
หญิง	6	35.29
2.ระดับชั้น		
ประถมศึกษาปีที่ 3	17	100
รวม	17	100

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.71 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 35.92

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายความคิดเห็นของนักเรียนต่อคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู

ลำดับที่	ประเด็นสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน	4.77	0.44	มากที่สุด
2	เทคนิควิธีการสอน	4.85	0.38	มากที่สุด
3	การถ่ายทอดวิชาความรู้	4.92	0.28	มากที่สุด
4	มีสื่อการสอนที่หลากหลาย	4.54	0.52	มากที่สุด
5	การตรงต่อเวลา	4.77	0.44	มากที่สุด
6	การเตรียมความพร้อมในการสอน	4.77	0.44	มากที่สุด
7	ความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน	4.69	0.48	มากที่สุด
8	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	4.69	0.48	มากที่สุด
9	การประเมินผล ที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน	4.62	0.51	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = .44) เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกประเด็น ดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ( $X = 4.77$ , S.D. = .44) ด้านเทคนิค วิธีการสอน ( $X = 4.85$ , S.D. = .38) ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้ ( $X = 4.92$ , S.D. = .28) ด้านการตรงต่อเวลา ( $X = 4.54$ , S.D. = .52) ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ( $X = 4.77$ , S.D. = .44) ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X = 4.69$ , S.D. = .48) ด้านความรู้ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน ( $X = 4.69$ , S.D. = .48) ด้านการประเมินผล ที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .51) และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .52) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching

จุดแข็ง/จุดเด่น ครูมีแผนจัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย และจัดกิจกรรมตามแผนจัดการเรียนรู้ การใช้สายตามองนักเรียนไปทุกกลุ่ม การเดินไปตามกลุ่มของนักเรียนเดินไปทุกกลุ่ม แทรกคุณธรรมและการประพฤติของนักเรียน เช่น การให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติตามกิจกรรม การนั่งให้เรียบร้อย ไม่คุยกัน ในช่วงโม่งเรียน การจัดการเรียนการสอนมีการเสริมแรงในการสอน เช่น เก่งมากคะ ครูเตรียมสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์สร้างแรงจูงใจโดยให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรม เช่น การให้นักเรียนแต่ละกลุ่มมาร่วมเสนอแนวคิดคำตอบที่ได้ สอดแทรกประชาธิปไตยโดยให้นักเรียนตอบคำถาม นักเรียนที่ยกมือก่อนได้ตอบคำถามก่อน นักเรียนทุกกลุ่มยกมือจะตอบคำถาม นักเรียนที่สงสัยให้ยกมือก่อนแล้วถาม การให้แสดงความคิดเห็นและให้เกียรติเพื่อน เป็นผู้ฟังที่ดี นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข เห็นจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และจากการสัมภาษณ์นักเรียน การวัดประเมินผลใช้การถามคำถาม การร่วมตอบคำถาม การประเมินจากการทำกิจกรรม และใบงาน การร่วมกิจกรรมในระหว่างเรียน

จุดที่ควรพัฒนาแก้ไข การจัดกิจกรรมการเรียนสอนบางครั้ง ไม่ได้อธิบายขั้นตอนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน เตรียมสื่อการสอนไม่หลากหลาย

ส่วนที่ควรพัฒนาเพิ่ม ครูควรให้เวลานักเรียนร่วมกิจกรรมมากขึ้น ครูมีแบบทดสอบก่อน – หลังเรียน ควรให้การเสริมแรงบ่อย ๆ โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนอ่อน การจัดป้ายนิเทศไม่ครบ 8 สาระการเรียนรู้ ถ้าจัดบอร์ดใหม่และมีเนื้อหาตรงกับหน่วยการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอน จะใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการเรียนได้ มีสื่อในการจัดการเรียนการสอน จะส่งผลให้นักเรียนสนใจการเรียนเพิ่มขึ้น ครูยังไม่ได้นำผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนในปีการศึกษานี้ วิจัยในชั้นเรียนถือเป็นการพัฒนานักเรียนที่มีกระบวนการที่น่าเชื่อถือ แก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

#### ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching

ในการนิเทศติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่สร้างขึ้น ดังนี้

##### 6.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ผลดังนี้

6.1.1 ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ผลการสังเกตการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครู มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีขั้นตอนกระบวนการครบถ้วน และอยู่ในระดับคุณภาพดีทุกประเด็น มีบางประเด็นที่ได้ระดับคุณภาพพอใช้ เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน ประเด็นการสรุปและสะท้อนผลยังไม่สามารถสรุปให้นักเรียนเข้าใจง่าย

6.1.2 ด้านทักษะและท่าทีของครูผู้สอน มีท่าทีเป็นมิตรกับนักเรียน ใช้คำพูด ที่ไพเราะ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีส่วนร่วมในการซักถามและตอบคำถาม ให้นักเรียนมาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้คำถามที่เร้าความสนใจของผู้เรียน

6.1.3 การให้ข้อมูลของครูผู้สอน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทุกประเด็น ถูกต้อง และไม่มี ความคลาดเคลื่อน ทราบได้จากการสัมภาษณ์ครู ซึ่งการมีท่าทีเป็นมิตร การไว้วางใจกันและกันเป็นสิ่งที่ดี ครูตอบคำถามในสิ่งที่ถามโดยไม่ปิดบัง ครูอธิบายและเล่าเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดเผยให้ความร่วมมือดีมาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีทุกประเด็น

6.1.4 การใช้สื่อ / อุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนรู้ สื่อไม่มีความหลากหลาย

6.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอน สรุปได้ดังนี้

6.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 17 คน

แยกเป็นนักเรียนชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 นักเรียนหญิง จำนวน 6 คน คิด เป็นร้อยละ 35.29

๖.๒.๒ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการสอนของครู สรุปได้ดังนี้

ผลการประเมินการสอนของครูโดยนักเรียน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = .44) เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ด้านเทคนิควิธีการสอน ด้านการถ่ายทอดวิชาความรู้ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านความรู้ ความสามารถในการใช้งานสื่อการสอน ด้านการประเมินผลที่นักเรียน มีส่วนในการประเมิน และด้านมีสื่อการสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

**สิ่งที่ผู้นิเทศเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้**

ในสถานการณ์ของครูในกลุ่มเป้าหมาย มีกิจกรรมมากเกินไป เวลาไม่พอ นักเรียนไม่ได้แสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร สื่อที่เตรียมให้นักเรียนทำแบบฝึกหรือทำกิจกรรม มีจำนวนจำกัด



### บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. 2546. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. 2549. การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการ พี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. 2549. สรรพสาระการชี้แนะ. เอกสารคู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง (ถ่ายเอกสาร). มนตรี ภูมิ. 2549. ศาสตร์แห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จ: มรดกปรัชญาเงินโบราณศาสตร์ยกระดับ วิถีชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี.
- ศิริกานดา ศรีชลัมภ์. เรียบเรียง. 2547. คือความคิด คือชีวิต คือ...อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. กรุงเทพมหานคร: Good morning.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. 2560. แผนนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา. อัดसानา.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตร แห่งประเทศ.

ภาคผนวก

**แบบการนิเทศครูในการจัดการเรียนการสอน**  
**กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓**

ชื่อผู้นิเทศ      นางปยุตญณ์ฐ์      ชูเมกเกอร์      วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อคุณครูผู้รับการนิเทศ      นางณิชาทิพย์      ชาชุมวงษ์หิรัญ

ระดับการศึกษา       ปริญญาตรี      สาขาวิชาที่จบการศึกษา      ศึกษาศาสตร์

ปริญญาโท      สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

ปริญญาเอก      สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

ชื่อสถานศึกษา      โรงเรียนบ้านโพนหนองคราะห์      อำเภอ      เมืองกาฬสินธุ์      จังหวัด      กาฬสินธุ์

**ตอนที่ ๑ แผนการจัดการเรียนรู้**

๑. ชื่อแผน      คำที่มีตัวการ์นต์      ชั้น      ประถมศึกษาปีที่ ๓      วิชา      ภาษาไทย

จำนวนนักเรียน ทั้งหมด ๑๗ คน      นักเรียนชาย ๑๑ คน      นักเรียนหญิง ๖ คน

จุดที่ผู้นิเทศนั้น      ด้านหลังขวามือของห้องเรียน

๒. กระบวนการจัดการเรียนรู้

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

๓. ทักษะและท่าทีของครูผู้สอน

หัวข้อ	พฤติกรรม การแสดงออก		ข้อสังเกต	การแนะนำเสริมแรง
	ดี	ไม่ดี		
๑.ท่าทีเป็นมิตร ผู้เรียนไม่อึดอัด				
๒.ผู้เรียนมีส่วนร่วม/เร้าความสนใจ				
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. สิ่งที่ครูคิดว่าทำได้ดีในครั้งนี คือ.....

.....

.....

.....

ผู้ให้เสริมแรงโดย

.....

.....

.....

๒. สิ่งที่คุณคิดว่าตนเองควรปรับปรุง เพื่อให้ดีขึ้นในการจัดครั้งต่อไป คือ

.....

.....

.....

.....

ผู้นิเทศเสริมแรงโดย

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะของคุณ

.....

.....

.....

.....

การตอบของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

.....



## แบบสอบถาม

เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ชาย  หญิง

๒. ระดับชั้น .....

๓. โรงเรียน .....

๔. วิชาที่ประเมิน .....

ตอนที่ ๒ ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับสภาพการจัดการเรียนการสอนของคุณครู

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

.....

.....

.....

.....

.....