



การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา  
สมุทรสาคร สมุทรสงคราม



โดย  
นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา  
สมุทรสาคร สมุทรสงคราม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

COACHING SUPERVISION OF OMNOISOPHONCHANUPATHAM SCHOOL UNDER  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT SAKHON  
SAMUT SONGKHRAM



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงาน  
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม  
โดย นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ

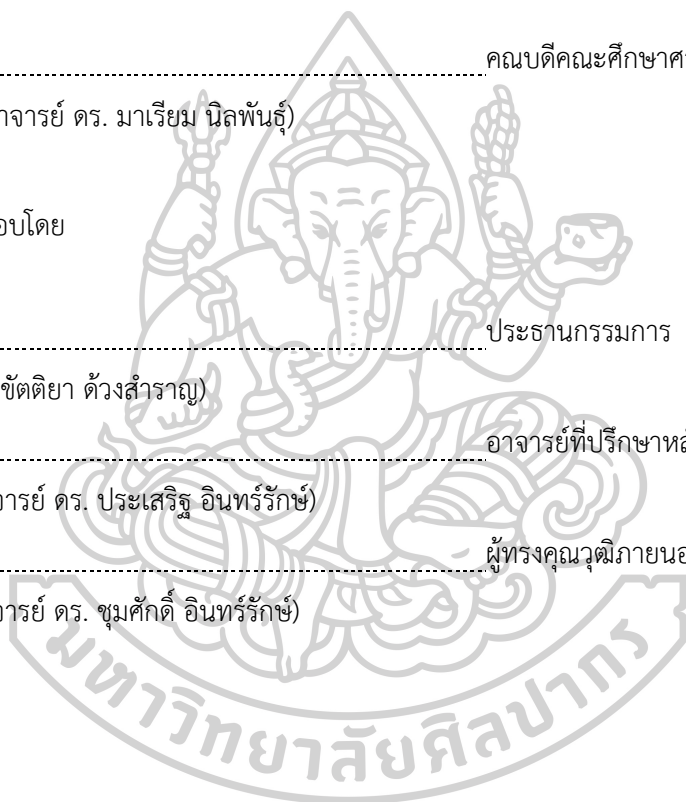
(อาจารย์ ดร. ชัตติยา ดั่งสำราญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)



630620082 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การนิเทศแบบโค้ชซึ่ง

นางสาว วิชรพัทธ์ เหล่างาม: การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) แนวทางการการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของมิงค์ โอเวน และ มิงค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. แนวทางการการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีแนวทางดังนี้ 1) มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่ชัดเจนมากขึ้น 2) จัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3) จัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร 5) จัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ

630620082 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : COACHING SUPERVISION

MISS Wacharapat LAONGAM : COACHING SUPERVISION OF OMNOISOPHONCHANUPATHAM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT SAKHON SAMUT SONGKHRAM Thesis advisor : Associate Professor Prasert Intarak, Ed.D

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

The research results revealed that:

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

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

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” สำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งอาจารย์ ดร. ชัตติยา ดั่งสำราญ ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้อง และเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และพี่น้องชาวสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณ บิดามารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนแนะนำ ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

นางสาว วัชรพัทธ์ เหล่างาม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
การนิเทศการศึกษา .....	13
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	13
ความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศการศึกษา.....	15
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	18
กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	22



แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง .....	26
ความหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง .....	26
องค์ประกอบของการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง .....	30
หลักการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง .....	35
กระบวนการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง.....	40
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์.....	42
ประวัติของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ .....	42
วิสัยทัศน์ .....	42
เป้าประสงค์ (Objective) .....	43
กลยุทธ์โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ (พ.ศ.2566-2569).....	44
ข้อมูลจำนวนประชากร .....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	46
งานวิจัยในประเทศ.....	46
งานวิจัยต่างประเทศ.....	52
สรุป.....	54
บทที่ 3     วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	55
ระเบียบวิธีวิจัย .....	56
แผนแบบการวิจัย .....	56
ประชากร .....	56
ข้อมูลจำนวนประชากร .....	57
ตัวแปรที่ศึกษา .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ .....	60

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	62
สรุป.....	63
บทที่ 4     ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม .....	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม .....	72
บทที่ 5     สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
การอภิปรายผล .....	75
ข้อเสนอแนะ .....	78
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....	80
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก     หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย .....	88
ภาคผนวก ข     ค่าดัชนีความสอดคล้อง ioc ( index of item objective Congruence) ...	92
ภาคผนวก ค     หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ .....	96
ภาคผนวก ง     ค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือ.....	98
ภาคผนวก จ     หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย .....	101
ภาคผนวก ฉ     ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตอบแบบสอบถามของประชากร ..	103

ภาคผนวก ช	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ซ	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	112
ประวัติผู้เขียน.....		115



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.....	45
ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนครูบริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.....	46
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.....	57
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนครูในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.....	57
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตารางที่ 7 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม. 66	
ตารางที่ 8 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียม ความพร้อมสำหรับการเรียนรู้.....	67
ตารางที่ 9 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการ นำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้.....	68
ตารางที่ 10 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการ ปฏิบัติ.....	69
ตารางที่ 11 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ ข้อมูลย้อนกลับ.....	70

ตารางที่ 12 คำขวัญนิมิตหมาย ส่วนเขียนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน  
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตาม  
ผล ..... 71



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย .....	10



## บทที่ 1

### บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาชาติในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21<sup>1</sup> โดยความมุ่งหมายและหลักการการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข<sup>2</sup> จะมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ<sup>3</sup> ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก<sup>4</sup> ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้

<sup>1</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 1.

<sup>2</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553), 3.

<sup>3</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **"แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานกศน. พ.ศ.2560-2579,"** 21. เข้าถึงเมื่อ 5 กรกฎาคม 2565, ได้จาก <http://203.147.24.83/onieWeb/plann/index.html>.

<sup>4</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 1.



ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 จุดเน้นส่งเสริมสนับสนุน และให้บริการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มี สาระการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและทันสมัยมาเป็นกลไกในการจัด รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดการศึกษาและการเรียนรู้มืออาชีพ เน้นพัฒนากระบวนการคิด และการ วิจัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงรุก โดยให้ชุมชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ภายใต้อำนาจ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน<sup>5</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้ ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและ เต็มตามศักยภาพ<sup>6</sup> โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มี คุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีด ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทาง การศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ โลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง<sup>7</sup> สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ใน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาจึง จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะ พื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการ

<sup>5</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679**, ฉ.

<sup>6</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553), 13.

<sup>7</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679** (กรุงเทพฯ: พรินทิวกราฟฟิค จำกัด, 2560), ช.



ศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษา เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุด ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครุดี มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป<sup>8</sup> จากเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 3 ทำให้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับผลิตครู อาจารย์ และกระบวนการพัฒนาครู อาจารย์<sup>9</sup> จึงจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศการศึกษา (supervision) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนถาวร ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา ผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัด

<sup>8</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679**, 108.

<sup>9</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน** (กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์, 2562), 23.

การศึกษาทุกด้าน<sup>10</sup> ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มี ความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน<sup>11</sup> ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการนิเทศนั้น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูในการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก ปัจจุบันได้มีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และเข้าใจถึงปัญหาสภาพที่แท้จริง มีจำนวนที่ไม่เพียงพอ

นอกจากนี้การนิเทศแบบโค้ชซึ่งในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ เป็นกระบวนการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ช่วยให้ครูเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้นิเทศจะช่วยให้ครูได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้น กระบวนการนี้เป็นการสร้างเสริมครูให้มีความเข้มแข็งขึ้น มีความภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพมากขึ้น เมื่อส่งเสริมครูแล้ว ครูจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะที่ดี เพื่อจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนมากที่สุด

<sup>10</sup> สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 17.

<sup>11</sup> สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู** (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564), คำชี้แจง.

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงความสนใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน จึงได้จัดทำวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงครามขึ้น เพื่อศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ทั้งนี้เพื่อได้รับองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ต่อไป

## ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาได้มีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล และให้คำแนะนำช่วยเหลือครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้น ทำให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองและมุ่งพัฒนาวิชาชีพครูไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย การศึกษาต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ กลุ่มบริหารวิชาการ เกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศการศึกษา พบว่า

ผลการสัมภาษณ์จากผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ เกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ พบว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่ 1) ด้านบุคลากรการนิเทศ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนิเทศ ขาดทักษะการนิเทศ และครูขาดการวางแผนร่วมกัน รูปแบบและวิธีการนิเทศจึงไม่มีความหลากหลาย 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการไม่ครบทุกขั้นตอน และการดำเนินการยังขาดความต่อเนื่องทำให้การนิเทศการศึกษาลดความสำคัญลง การดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามแบบแผน กำหนดการการดำเนินงานที่ตั้งไว้ เนื่องจากครูมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่มาก 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขาดการพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศ ส่งผลให้ไม่สามารถนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการนิเทศในสถานศึกษา และการปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในปี 2564 นั้น การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่6 มีผลการทดสอบทางการศึกษาปีการศึกษา2564 โดยมีจุดที่ควรพัฒนาด้วยกัน 3 ด้าน ด้านคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชาต่ำกว่าปีการศึกษาที่แล้ว ด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการที่ไม่ต่อเนื่อง และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนขาดการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง

กับยุคสมัย โดยขาดการให้ความรู้ทางด้านการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และขาดการพัฒนาการสอนของครูให้โดดเด่นเป็นทักษะของตนเอง<sup>12</sup> ทั้งด้านสามต่างมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนที่ผ่านมา ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงต้องเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่จะพัฒนางานนิเทศการศึกษา ควรจัดให้มีการนิเทศ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครูโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน และได้รับการอบรมไปสู่การปฏิบัติได้จริง<sup>13</sup> และการนิเทศในรูปแบบแบบโค้ชซึ่ง ยังเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนแนะนำช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้น กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถ กระบวนการสอนแนะนำจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจให้กับครูอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศ เมื่อเกิดปัญหาเหล่านี้ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีนั้น ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ การเรียนการสอนแบบโค้ชซึ่ง ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูมากขึ้นในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อทราบแนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

<sup>12</sup> โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2564 (2565), 31-32.

<sup>13</sup> ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, วารสารสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560), 176.

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

### คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงครามอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นอย่างไร

### สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ทราบแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นพหุแนวทาง



## ขอบข่ายของการวิจัย

การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการบริหารงานเชิงระบบ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นกรอบของการวิจัย ที่กล่าวว่าองค์กรระบบเปิด ประกอบไปด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ได้แก่ กระบวนการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศต่างๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียน ครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบทั้งห้าส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน<sup>14</sup>

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่นำเสนอเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ซึ่งแนวคิดการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของมิงค์ โอเวนแอนมิงค์ ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ไว้ 5 กระบวนการดังนี้ 1.การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไรโดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี 2.การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกันซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3.การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้ 4.การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5.การประเมินและติดตามผลทั้งหมด<sup>15</sup> บลานชาร์ด และ ชาตเกอร์ ได้กล่าวว่า กระบวนการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นดังนี้ 1.การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการชี้แนะ 2.ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะหรือสอนแนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน 3.ดำเนินการชี้แนะในสถานที่ทำงาน (work site) ด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกต การทำงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมการทำงาน 4.

<sup>14</sup> Fred C. Lunenberg. And Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts and practice* (CA: wadsworth Cengage Learning, 2021), 25.

<sup>15</sup> Mink O.G. Owen K.Q. And Mink, *Developing High-Performance People: The Art of Coaching* (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993), 155.

ดำเนินการในข้อ 3 ข้างบนจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์<sup>16</sup> เซพิตา ได้นำเสนอขั้นตอนในการ โคชซึ่งประกอบด้วย 1.การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) 2.การสังเกตการสอน (Classroom Observation) 3.การประชุมหลังสังเกตการสอน (Post-observation Conference)<sup>17</sup> คอสตา และแกรมส์ตันได้นำเสนอขั้นตอนกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิดไว้ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1.การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมายกำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูลหลักฐานต่างๆเลือกวิธีการในการดำเนินการ 2.การเฝ้าสังเกตติดตาม (Monitoring) เพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัด และปรับปรุงแก้ไขวิธีการให้เกิดประสิทธิภาพ 3.การวิเคราะห์ (Analyzing) เป็นขั้นตอนที่โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทบทวนข้อมูลสรุปเหตุการณ์เปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ 4.การประยุกต์ (Apply) เป็นการนำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน<sup>18</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา ได้กำหนดขั้นตอนการโค้ชที่จะบรรลุเป้าหมายเพื่อการรู้คิดไว้ 5 ประกอบด้วย 1.กำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดเป้าหมายต่อผู้รับการโค้ชแต่ละคนเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้าน การรู้คิดทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2.ตรวจสอบสภาพจริง (Reality) เป็นการ ทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพของผู้รับการโค้ชในปัจจุบันว่าต้องได้รับการพัฒนาในประเด็นใด 3. กำหนดทางเลือก (Option) เป็นการกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและ ตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช 4.การตัดสินใจ (Will, Way, Forward) เป็นการตั้งเป้าหมายใน การโค้ชกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จและทบทวนผลการปฏิบัติเพื่อพัฒนาต่อยอดต่อไปและ 5.การประเมินผล (Evaluation) เพื่อตรวจสอบว่าผู้รับการโค้ชมีพัฒนาการดีขึ้นหรือไม่ ด้วยการประเมินตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล<sup>19</sup> วิชรา เล่าเรียนดี ได้นำเสนอวัฏจักรในการโค้ช ซึ่งประกอบด้วย 1.การวางแผน (Planning) 2.การสังเกตการสอนและการปฏิบัติงาน (Event

<sup>16</sup> Blanchard P.N. And Thacker W.J., *Effective Training System: System, Strategies and Practices*, 2nd ed, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2004), 132.

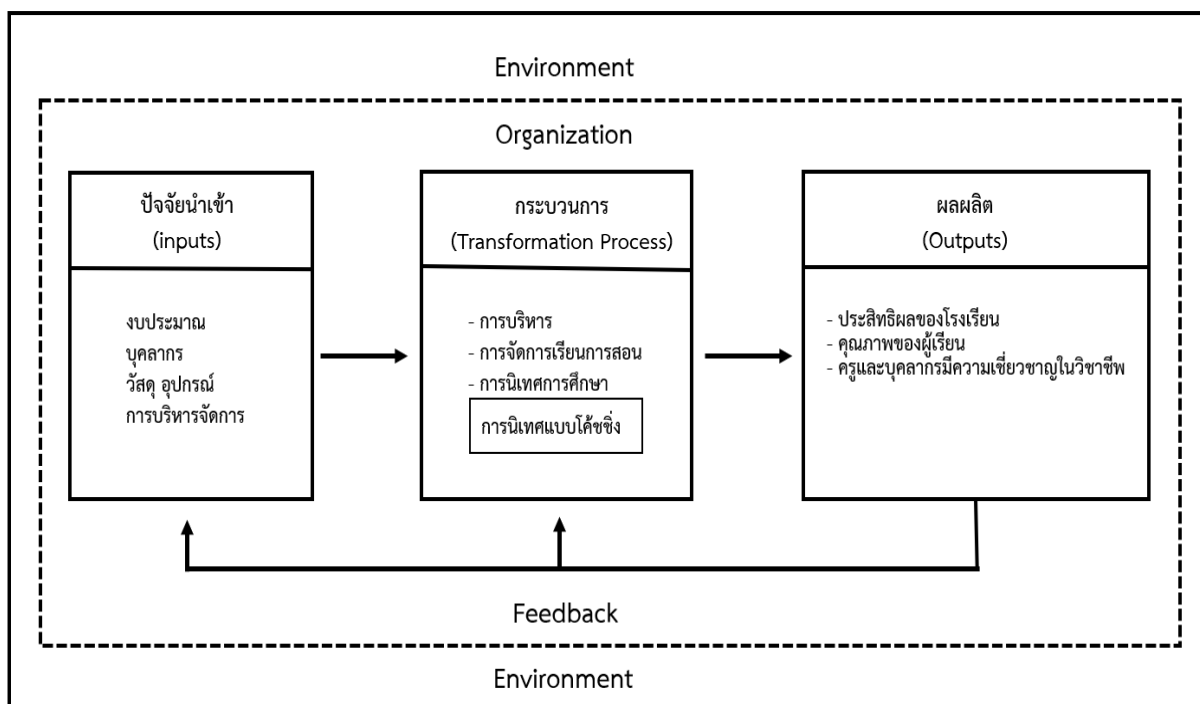
<sup>17</sup> Zepeda, Sally J., *Professional Development: What Work* (Larchmont, NY: Eye on Education, 2008), 165-66.

<sup>18</sup> Costa A.L. And Garmston R.J., *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance School*, 2nd ed., (Norwood, MA: Christopher Gordon, 2002), 26.

<sup>19</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*, ed. พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์, 2557), 25-28.

Observation) 3.การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)<sup>20</sup> สมาพร มณีอ่อน ได้สังเคราะห์การนิเทศ  
 โค้ช ซึ่งประกอบด้วย 1.การวางแผน (Planning) 2.การสังเกต การวิพากษ์การสอน (Observation &  
 Discussion) 3.การปฏิบัติ 4.การวิเคราะห์ (Analysis) 5.การประเมิน (Assessing) 6.การสะท้อน  
 ผล (Feedback) หรือการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)<sup>21</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำเสนอขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยดังแสดงใน แผนภูมิที่ 1



### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practice**, 6th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2021), 25.

Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, **Developing High-Performance People: The Art of Coaching** Developing High-Performance People: The Art of Coaching. (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993), 120.

<sup>20</sup> วัชรา เล่าเรียนดี, **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**, ed. พิมพ์ครั้งที่ 12 (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 293.

<sup>21</sup> สมาพร มณีอ่อน, "การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช," วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรปีที่ 15, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560): 68.



## ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ตรงกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษา การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของมิงค์ โอเวน และมิงค์ ได้สังเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 1. การเตรียมการ 2. การนำเสนอสมรรถภาพ 3. การฝึกปฏิบัติ 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. ติดตามผล

จากแนวคิดของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของมิงค์ โอเวนและมิงค์ เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารควรใส่ใจ และมีความเข้าใจในเรื่องของขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ดังปรากฏในตารางที่ 1

### กระบวนการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

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

## ตารางที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, **Developing High-Performance People: The Art of Coaching** Developing High-Performance People: The Art of Coaching. (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P.,1993), 150-156.

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายเฉพาะที่เป็นคำหลัก ๆ ดังนี้

**การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง** หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนแนะนำช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้น กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถ ซึ่งเป็นผลตอบแทนการทำงานที่จะตามมา กระบวนการสอนแนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

**โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่6 ตั้งอยู่ ณ เลขที่1/13 หมู่4 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้ม แบน จังหวัดสมุทรสาคร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำรา เอกสารแหล่ง ความรู้ต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้ 1) การนิเทศการศึกษา 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ รายละเอียดดังนี้

#### การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นงานบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำบุคลากรทางการศึกษา และการปรับปรุงให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน

#### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (Supervision) เป็นกระบวนการทำงาน ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศ เพื่อประสิทธิภาพของนักเรียน การนิเทศถือเป็นการกระตุ้นการดำเนินงานของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แฮร์ริส (Harris) ให้ความเห็นของการนิเทศการศึกษาว่า สิ่งที่ครูและบุคลากรในโรงเรียน กระทำกับนักเรียน เพื่อมุ่งหมายในการดำเนินงานหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมาย และบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนนั้น คือ การนิเทศศึกษามุ่งให้เกิดผลต่อ ผู้เรียนเรียนมากที่สุด โดยผ่านบุคคลและวัสดุ<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Ben M. Harris, *Supervision Behavior in Education*, 3rd ed, (Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall Inc., 1985), 10.

กลิคแมน (Glickman) ให้ความเห็นของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน เป็นการสอนในเรื่องการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครู และผลสัมฤทธิ์การเรียนของผู้เรียน<sup>23</sup>

ปริยา พรวงค์อนุตรโรจน์ ให้ความเห็นของการนิเทศการศึกษาว่า กระบวนการจัดการ การบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้<sup>24</sup>

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ให้ความเห็นของการนิเทศการศึกษาว่า กระบวนการในการจัดกิจกรรมอื่น นำไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์ และเป็นการแสดงถึงกิจกรรมการนิเทศที่เป็นไปในทางการให้คำปรึกษาช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในการประกันคุณภาพ<sup>25</sup>

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือชี้แนะ และพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ<sup>26</sup>

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศทางการศึกษาถือเป็นกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่สำคัญมาก การนิเทศมีแบบแผนขั้นตอนที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งและกันในสถานศึกษา ซึ่งการชี้แนะบุคลากรทางการ

<sup>23</sup> Carl D. Glickman, *Developmental Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction* ( Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development, 1981), 6.

<sup>24</sup> ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ* (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 223.

<sup>25</sup> ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 207.

<sup>26</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน* (กรุงเทพฯ, 2562), 2.

ศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

### ความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมครูให้เจริญงอกงามทางวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

บริกส์และจัสต์แมน (Briggs and Justman) ได้กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ 1. สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสังคมในปัจจุบันด้วย ผู้ทำหน้าที่นิเทศจึงต้องเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรการศึกษา 2. ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งเกิดความคิดใหม่อยู่ตลอดเวลา จำเป็นยังต้องมีครูที่จะต้องติดตามศึกษาให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในงานสอนมีอยู่มาก ผู้ทำหน้าที่นิเทศจึงต้องรับผิดชอบในเรื่องนี้ 3. การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ถ้าหยุดนิ่งจะเป็นความล้มหลังการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพราะการนิเทศเป็นกระบวนการกลางที่ประสานนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่ชาญฉลาดนำไปใช้ประโยชน์ในการคิดริเริ่มงานพัฒนางานติดตามงาน และสร้างขวัญกำลังใจ 4. ความจำเป็นในการรักษามาตรฐานทางการศึกษาศึกษานิเทศก์หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ดูแลด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้ดำเนินไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยเหนือกำหนด 5. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลที่ประกอบอาชีพครูได้รับการศึกษาต่อระหว่างการประกอบอาชีพ การศึกษาดังกล่าว ส่งผ่านทางศึกษานิเทศก์หรือผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศจะเป็นผู้ประสานให้ครูได้รับการฝึกฝนทางทักษะ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของตนอยู่ตลอดเวลา 6. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมาก 7. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู และนักเรียน แม้ว่าครูได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง 8. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอนการนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว 9. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษา ทั้งทาง

ทฤษฎีและทางปฏิบัติข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์และการอภิปรายจากการค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโตดังกล่าว 10. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย และสามารถให้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์นอกจากนั้นยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการศึกษา 11. การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้ดำเนินงานไปในทิศทางที่ถูกต้องแล้ว 12. การนิเทศการศึกษาลดการกระทำผิดกล่าว คือ ผู้นำองค์กรจะได้ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน<sup>27</sup>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้กล่าวไว้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเจตคติต่อวิชาชีพบุคลิกภาพ และความต้องการผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติภารกิจ คือ การสอนให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ขณะเดียวกันยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของครูเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นการนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลัง และพัฒนาครู<sup>28</sup>

อัญชลี ธรรมะวิจิตร ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ 1. การปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลจำเป็นต้องปฎิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการทำงานของครูในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ โรงเรียนหรือสถานศึกษา 3. การเจริญก้าวหน้าของศาสตร์วิชาความรู้ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ 4. การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสามารถพัฒนางานได้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง 5. การจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการ ควบคุมดูแลด้วยระบบ

<sup>27</sup> Thomas H. Briggs and Joseph Justman, *Improving Instruction through Supervision* (New York: McMillan, 1952), 5-19.

<sup>28</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *การนิเทศการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2551), 52.



การนิเทศการศึกษา 6. การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง 7. ครูยังต้องได้รับการพัฒนาในหลายๆ ด้านการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม 8. การพัฒนาครูให้ทันสมัยการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ<sup>29</sup>

ชาญชัย อาจินสมาจาร กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้ 1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการการศึกษาเป็น กิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับบุคคลการนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้สิ่งเหล่านี้ก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น 2. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง 3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการตระเตรียมการสอนเนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนักครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการตระเตรียมการสอนการนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว 4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์จากการอภิปราย และจากข้อค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าวการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้ 5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์นอกจากนี้ยังสามารถรวมของทุกคนที่ร่วมกระบวนการทางการศึกษาด้วย<sup>30</sup>

จากความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การช่วยเหลือครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทำให้เกิดการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

<sup>29</sup> อัญชลี ธรรมะวิธิกุล อ่างถึงใน วนิดา ฉัตรวิราม, **การนิเทศและการแก้ปัญหาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554), 11-12.

<sup>30</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, **การนิเทศการศึกษา *Educational Supervision*** (ปัตตานี: สถาบันก้าวหน้าทางวิชาการ, ม.ป.ป, 2547), 5-6.

## จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา จะต้องพัฒนาบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศให้ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

บีช และ ไรน์ฮาร์ท (Beach and Reinhartz) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพพระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน<sup>31</sup>

เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์แรทท์ (Sergiovanni and Starratt) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการช่วยเหลือสถานศึกษา โดยเพิ่มโอกาสและความสามารถของสถานศึกษาเพื่อให้มี/การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน<sup>32</sup>

กลิคแมน, กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross Gordon) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เพื่อพัฒนาครูด้วยความรู้ที่เป็นนามธรรมสูงขึ้น การมีส่วนร่วมและผลงานที่สะสม โดยการนำการทำงานเชิงวิชาการทางวิชาชีพครูเพื่อประโยชน์ของนักเรียนทุกคน และเปลี่ยนแปลงคตินิยมของโรงเรียน ที่เห็นว่าห้องเรียนควรถูกแยกไปเป็นอิสระเหมือนเกาะ เป็นวิชาหรือสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงด้วยระบบงานการสอนในโรงเรียนสู่ห้องเรียนแต่ละห้องทำให้ห้องเรียนพัฒนาจากหลายแนวคิดมากกว่าแนวคิดเดียว<sup>33</sup>

จุฬารักษ์ โคตรจักร์ กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน และคุณภาพทางการศึกษา และมีจุดประสงค์อื่นๆดังต่อไปนี้ 1.พัฒนาบุคลากร อันได้แก่ ผู้บริหาร และครู ให้มีความรู้ในเรื่องของการนิเทศ และมีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลิกภาพของครู เกิดเป็นความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ 2.พัฒนางาน เป็นการพัฒนาระบบการนิเทศ กระบวนการบริหารจัดการศึกษาพัฒนางานด้าน

<sup>31</sup> Don M. Beach and Judy Reinhartz, *Supervision Leadership: Focus on Instruction* (Boston: Allyn and Bacon, 2000), 4-5.

<sup>32</sup> Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, *Supervision: A Redefinition*, 8 ed, (New York: McGraw-Hill, 2007), 3.

<sup>33</sup> กลิคแมน อ้างถึงใน รุ่งชัชดา พรเวหะชาติ, *การนิเทศการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 5, (สงขลानำ ศิลป์โฆษณา, 2557), 245.



หลักสูตร งานการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ตลอดจนพัฒนาสื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพ 3.พัฒนาสัมพันธภาพ การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการร่วมมือของบุคคลในโรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่งัน ดังนั้นจึงเกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน<sup>34</sup>

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการมุ่งพัฒนาคน พัฒนางาน มีการประสานความสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดี<sup>35</sup>

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน คุณภาพทางการศึกษา พัฒนาบุคลากร การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาทางวิชาการในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### หลักการนิเทศการศึกษา

ผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษาจำเป็นต้องมีหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งในเรื่องนี้นักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการนิเทศไว้ ดังนี้

บริกส์ และ จัสต์แมน (Briggs and Justman) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า 1.การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์ 2.การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย 3.การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการรวบรวมแหล่งวิทยาการเข้าเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะมาแบ่งแยกผู้นิเทศเป็นรายบุคคล 4.การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5.จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ การหาทางช่วยเด็กให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา 6.การนิเทศการศึกษา

<sup>34</sup> จุฬารักษ์ โคตรจักร์, กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, วารสารสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่11, ฉบับที่2, (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563), 21.

<sup>35</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เอกสาร 9/2562, 2562), 10.

จะต้องแสวงหาแนวทางที่จะส่งเสริมความเจริญงอกงามและ พัฒนาการของครู โดยเฉพาะเกี่ยวกับ ความถนัดของแต่ละบุคคล 7.การนิเทศการศึกษา จะต้องเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้สึกรังสรรค์ใจ และอบอุ่นใจให้แก่ครูและความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะครู 8.การนิเทศการศึกษา ควรเริ่มจาก สภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่ 9.การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และ ความพยายามของครูให้สูงขึ้น 10.การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการปรับปรุงและส่งเสริมเจตคติ และ ข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง 11.การนิเทศการศึกษา ควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ และไม่มีพิธีรีตอง 12.การ นิเทศการศึกษา ควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ 13.การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนหลักการและ เหตุผล 14.การนิเทศการศึกษา ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้โดยตนเอง<sup>36</sup>

เบอร์ตัน และบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ 1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Theoretically sound) คือ เป็นไปตาม ค่านิยม ความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีพัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือ และกลวิธี โดยมี จุดมุ่งหมาย และนโยบายที่แน่นอน 2.การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ เป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูล อย่างถูกต้องเชื่อถือได้ 3.การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ เคารพในตัว บุคคลคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือใช้อำนาจน้อยที่สุด 4.การ นิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละ บุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการ ทำงานให้มากที่สุด<sup>37</sup>

อดัมส์ และดิกกี (Adams and Dickey) กล่าวถึงหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ 1.การ นิเทศการศึกษาต้องเป็นการช่วยให้ครูกัดคั้นหาวิธีการทำงานอย่างอิสระ และตัดสินใจด้วยตนเอง 2. การนิเทศต้องเป็นการช่วยเหลือ ให้ผู้รับการนิเทศรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา 3.การนิเทศการศึกษาต้อง ทำให้ครูเกิดความมั่นคง และเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4.การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครู เข้าใจปรัชญาการสอนที่ถูกต้อง<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Thomas H. Briggs and Joseph Justman, *Improve Instruction Through Supervision* (New York: The macmillan Company, 1952), 410.

<sup>37</sup> William H. Burton and Leo J. Brueckner, *Supervision: A Social Process*, 3rd ed, (New York: Appleton-Century-Crofts, 1955), 85-88.

<sup>38</sup> Harold P. Adams and Frank G. Dickey, *Basic Principle of Supervision* (New Delhi Eurasia Publishing House (Prt.) Ltd., 1966), 22-41.

วัชรา เล่าเรียนดี กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1.การให้ความร่วมมือร่วมใจสอน 2.การสร้าง ความผูกพันต่อภาระหน้าที่ ด้วยความเต็มใจของบุคลากรในโรงเรียนและครู 3.การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4.การประสานกันทุกฝ่าย 5.เป็นประชาธิปไตย 6.การยึดความแตกต่างของมนุษย์และพัฒนาการของมนุษย์แต่ละวัย 7.การมีเป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ดังนั้น ผู้นิเทศจึงต้องยึดหลักการนิเทศ ดังต่อไปนี้ 1.ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ 2.กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนและ การนิเทศ 3.ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษา ควรมีการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน 4.สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง<sup>39</sup>

จากแนวคิดของนักการศึกษาและและหน่วยงานทางการศึกษา สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน<sup>40</sup>

จากหลักการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การจัดการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้องตามหลักวิชาการผู้นิเทศ เพื่อทำให้คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ

<sup>39</sup> วัชรา เล่าเรียนดี, **การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ** (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 116-17.

<sup>40</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน** (2562), 13.

## กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญในการ จัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยกระบวนการซึ่งเป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องกันและมีระเบียบแบบแผน มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอความหมาย และกระบวนการ นิเทศไว้ดังนี้

แฮริส (Harris) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน 1.การประเมินสภาพงาน (Assessing) คือการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพต่าง ๆ การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดยละเอียด การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน 2.การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) คือ การกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน 3.การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) คือการจัดระบบวางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติเตรียมการปฏิบัติงาน จัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน 4.การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) คือ การกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยกำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับ จุดมุ่งหมายเฉพาะ และมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน 5.การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานใช้ทรัพยากรทั้งบุคคลากรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และประสานงานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ สร้าง ความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงานปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน 6.การอำนวยการ (Directing) คือ การทำให้เกิด สภาพที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานให้มากที่สุด โดยการแต่งตั้งบุคลากรกำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติงาน และตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน<sup>41</sup>

กลีทแมน (Glatthorn) ได้นำเสนอกระบวนการ ในการนิเทศการสอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1.การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher) 2.การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom) 3.การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการณ์สอน และพิจารณา

<sup>41</sup> Ben M. Harris, *Supervisory Behavior in Education*, 3rd ed, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1985), 13-15.

แผนการประชุมร่วมกัน 4.ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher) สังเกตการสอน 5.วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก<sup>42</sup>

วัชรรา เล่าเรียนดี ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารได้ดังนี้ 1.ประชุมวางแผนการสังเกตการสอน กำหนดเรื่อง ประเด็นที่จะสังเกต วิธีการสังเกต 2.สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ควร ใช้การ สังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่าง ๆ จะเหมาะสมกว่าวิธีสังเกตเชิงปริมาณ เช่น การสังเกตบันทึกตามประเด็นคำถามที่สนใจ (focused questionnaire) หรือการสังเกตบันทึกแบบข้อ (anecdotal record) หรือแบบผสมผสานระหว่างวิธีสังเกตเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3.การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกตและทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการณ์สอนครั้งต่อไป 4.ในกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูอื่น ๆ ได้ทราบเพื่อจูงใจให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป<sup>43</sup>

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และรมณีย์รามา ญัฐธัญญ์ดิรุจ ได้เสนอแบบจำลองกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการนิเทศการศึกษาในทศวรรษใหม่ ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1.การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational analysis - S) เป็นกระบวนการศึกษาสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นการกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีกระบวนการย่อย ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ การสังเกต เป็นการมองสิ่งรอบข้างด้วยความละเอียดถี่ถ้วน การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวด้วยความตั้งใจ การวัดพฤติกรรมการทำงานในการนิเทศครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน การวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของครู การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และโอกาส เป็นต้น 2.การกำหนดนโยบายและการวางแผน (Policy and plan - P) เป็นกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามลำดับ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ การกำหนดทางเลือก

<sup>42</sup> Car D. Glickman, *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*, 2nd ed, (Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc., 1990), 281.

<sup>43</sup> วัชรรา เล่าเรียนดี, **นิเทศการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ 9, (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 32.



การจัดลำดับความสำคัญของงาน 3.การจัดดำเนินการนิเทศ (Operation-O) เป็นกระบวนการปฏิบัติงานตามโครงการ และกิจกรรมที่วางไว้ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยกระบวนการย่อย ๆ คือ การแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการการมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละกิจกรรมการแนะนำการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตรงกับความต้องการของโครงการ และกิจกรรมการจัดสรรทรัพยากรไปให้โครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสมการกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ตามความมุ่งหมายเฉพาะอย่างการประสานการปฏิบัติงานให้ทีมงานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างความร่วมมือเพื่อกันให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วงเวลาหรืออัตราเร่งในการทำงาน เป็นต้น 4.การจัดความรู้ (Knowledge management- K) เป็นกระบวนการที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงร่วมรับฟังความเห็นและผลของการปฏิบัติกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และครูทุกคนในสถานศึกษา การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติการจัดระบบการเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการนิเทศ และการตัดสินใจการจัดระบบสารสนเทศเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 5.การประเมินผล (Evaluation-E) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลการประเมินโครงการและกิจกรรมต่าง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ๆ คือ การจัดการประเมินโครงการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด การจัดให้มีการวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อปรุ้งงานในโรงเรียน การยกย่องชมเชย ให้รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นหรือเป็นตัวอย่าง 6.การพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการศึกษาเพื่อวางแผนดำเนินงานต่อไป (Development- D ) เป็นกระบวนการที่นำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งมีกระบวนการย่อย ๆ คือ การใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการสื่อสารเพื่อการนิเทศ การเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงานทางวิชาการ

การนำระบบการประกันคุณภาพมาใช้ควบคู่กับการนิเทศการศึกษาการพัฒนาให้เป็นการปฏิบัติที่ดี (Good practice) หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) การนำผลการประเมินมาพิจารณาวางแผนดำเนินการต่อไป<sup>44</sup>

<sup>44</sup> ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และรมณ์รัมภา ณัฐธัญอดิรุจ, "การวิจัยและพัฒนาแบบจำลองกระบวนการทัศน์ทางการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่คัดสรร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการนิเทศการศึกษาในทศวรรษใหม่," วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 17-18.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ ได้กล่าวว่า กระบวนการการนิเทศการศึกษาดังกล่าว คือ ขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษามุ่งบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การประสานร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเอง กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเปิดใจที่รับการนิเทศเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการนิเทศการศึกษา เมื่อผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศจะดำเนินไปด้วยความสมัครใจภายใต้การร่วมมือที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาที่ดีและทั้งยังสามารถดำเนินการในขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป
2. วางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการในการระดมความคิดเห็นที่เกิดจากผู้ถูกนิเทศได้แสดงเจตนาถึงปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหา เป็นการลำดับความสำคัญในปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการร่วมกันสร้างเครื่องมือ ในการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด อีกทั้งเป็นการวางแผนในการลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นเตรียมการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนประชุมก่อนการสังเกตการสอน เลือกประเด็นปัญหาที่จะร่วมการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ
3. ดำเนินการนิเทศ เป็นการปฏิบัติการนิเทศในห้องเรียนโดยการสังเกตการณ์สอน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งเกิดจากการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
4. การติดตามและเสริมแรง เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงาน การนิเทศที่ผ่านมามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร พบปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการแก้ไขปัญหายังไง เพื่อให้การนิเทศการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการเสริมกำลังใจเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ
5. ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศเป็นกระบวนการสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนี้ ต้องประกอบด้วยการประชุมหลังการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในแก่ผู้ถูกดำเนินการนิเทศ การปรับปรุงการนิเทศ รวมทั้งการวิพากษ์ผลการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไป<sup>45</sup>

<sup>45</sup> ทิพวรรณ ถาวรโชติ, "รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา" (2564), 44-46.

ก้ำชัย ยุคติชาติ ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1.ขั้นเตรียมการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันศึกษาสภาพต่างๆ และสำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2.ขั้นวางแผนการนิเทศ หมายถึง เมื่อเราได้ปัญหาที่ต้องการแก้ไขแล้วนั้น ผู้บริหารและคณะครูจึงร่วมกันวางแผนถึงวิธีการแก้ปัญหาที่กำหนดเป้าหมาย คิดค้นเครื่องมือในการนิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 3.ขั้นให้ความรู้ก่อนการนิเทศ หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไร มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร 4.ขั้นปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการตามแผนการนิเทศภายใน 5.ขั้นการประเมินและรายงานผล หมายถึง การกำกับติดตาม ควบคุมคุณภาพ และควบคุมไปกับการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน<sup>46</sup>

จากกระบวนการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานที่มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

### ความหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศสอนงาน เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอความหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งไว้ดังนี้

มิงค์ โอเวน และ มิงค์ Mink, Owen And Mink ได้กล่าวว่า การโค้ชชิ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้สอนแนะ (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนแนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่กระบวนการนี้เป็น

<sup>46</sup> ก้ำชัย ยุคติชาติ, "การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2," วารสารสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่12, ฉบับที่2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 21.



การสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลตอบแทนการทำงานที่จะตามมากระบวนการสอนแนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowering Process)<sup>47</sup>

บลันชาร์ด และแทคเกอร์ Blanchard และ Thacker ได้กล่าวว่า การโค้ชซึ่งเป็นกระบวนการแนะนำ และการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน<sup>48</sup>

วินเซนต์ Vincent ได้กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) เป็นการชี้ให้เห็นแนวทาง และร่วมเรียนรู้ (Co construction) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาส่งเสริมสนับสนุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการองค์กร และการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเองในเวลาจำกัด จะช่วยให้มีความพร้อมและแก้ปัญหาได้ เป้าหมายในการพัฒนาเน้นความคงทนยั่งยืนและเข้าใจง่าย<sup>49</sup>

ปิ่นนรา บัวอิน ได้เสนอว่า การนิเทศแบบโค้ช (Coaching) เป็นการเป็นกระบวนการในการจัดการแนะ ชี้แนะ สอน งานของบุคคลระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวน การทำงานที่ผ่านมาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนางานแก้ปัญหา การทำงานด้วยตนเองเห็นแนวทางการทำงานหรือแสวงหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง<sup>50</sup>

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ได้เสนอว่า การนิเทศแบบโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการนิเทศอย่างหนึ่ง บางครั้งเรียกว่าเทคนิคการนิเทศแบบ

<sup>47</sup> Mink O.G. Owen K.Q. and Mink, *Developing High-Performance People: The Art of Coaching* (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993), 155.

<sup>48</sup> P.N. & Thacker Blanchard, J.W., *Effective training: Systems, strategies and practices* (Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall, 2004), 132.

<sup>49</sup> L. Vincent, *Coaching for meaning: The culture and practice of coaching and team building* (Great Britain: Pal grave Macmillan, 2004), 61.

<sup>50</sup> ปิ่นนรา บัวอิน, รายงานการนิเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 2 (2561), 38.

ชี้แนะ การนิเทศแบบการสอนงานที่ใช้ทักษะการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ซึ่งทำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ พันธมิตรอันดีระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee)

เป็นวิธีการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพ พัฒนาศักยภาพ (Potential) ผลักดันให้เกิดการใช้ศักยภาพสูงสุด กระตุ้นสรรค์สร้างความคิดและพัฒนาวิธีคิด ให้เกิดความเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบัน (Understand Current Realities) อันนำไปสู่การพัฒนาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในเชิงพฤติกรรมและแสวงหาทางเลือก (Explore Alternatives) กำหนดวิธีการดำเนินการ (Develop Actions) ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ช่วยให้นำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ และได้รับการพัฒนาในลักษณะเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ทั้งในส่วนของชีวิตการทำงานวิชาชีพและผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Individual Performance) สอดคล้องกับความเป็นจริง ของผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) เป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนในปัจจุบัน โค้ชจะให้เกียรติผู้รับการโค้ชว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในชีวิตของตนเอง และเชื่อว่าผู้รับการโค้ชทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ รอบรู้และสมบูรณ์ในตนเอง ซึ่งการชี้แนะที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee)<sup>51</sup>

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ได้เสนอว่า Coaching หมายถึง การสอนงานครู ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือครู ทั้งนี้ ผู้นิเทศสอนงาน Coach โดยปกติ Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน ส่วนผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา เรียกผู้ถูกสอนว่า “ Coachee” การสอนงาน จัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้นิเทศใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้

<sup>51</sup> กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ *Coaching Teams* เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จังหวัดลพบุรี (2562), 17.

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะ ต้องตกลงยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างผู้นิเทศและครู ทั้งนี้การนิเทศการสอนงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (Individual Performance) ในปัจจุบันแม้การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ศักยภาพ (Potential) ของครู เพื่อให้ครูมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว และมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อัน นำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

การนิเทศสอนงาน ได้ว่า เป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็น ทางการระหว่างผู้นิเทศ และครู หรือเรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่ผู้นิเทศใช้ในการชี้แจง ทำความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ให้ เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และเป็นของ ทางในการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นโอกาสอัน ดีที่ผู้นิเทศจะได้รับรู้ถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากการเข้าร่วมประชุม กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา<sup>52</sup>

พวงอ้อย ไชยดี ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่ง หมายถึง การชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะ ซึ่งอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน และผู้รับการ นิเทศ หรือผู้ได้รับการชี้แนะ ซึ่งอาจจะเป็นครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา โดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะ และผู้ได้รับการชี้แนะ<sup>53</sup>

จากการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่ง เป็นกระบวนการ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนแนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมาย การทำงานในระดับสูงขึ้น กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง

---

<sup>52</sup> กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ *Coaching Teams* เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา (2563), 7.

<sup>53</sup> พวงอ้อย ไชยดี, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง," วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ปีที่11, ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 28.

แสดงความสามารถ ซึ่งเป็นผลตอบแทนการทำงานที่จะตามมา กระบวนการสอนแนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

### องค์ประกอบของการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

มิงค์ โอเวน และ มิงค์ Mink, Owen และ Mink ได้เสนอองค์ประกอบของการโค้ชชิ่งไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้โค้ชชิ่งกับผู้รับการโค้ชชิ่งว่าเป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี
2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ผู้รับการโค้ชชิ่งได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ
5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด<sup>54</sup>

บลันชาร์ด และแทคเกอร์ Blanchard และ Thacker ได้เสนอองค์ประกอบของการโค้ชชิ่ง ดังนี้

1. การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการสอนแนะ
2. ผู้โค้ชชิ่งและผู้รับการโค้ชชิ่งร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการโค้ชชิ่งในสถานที่ทำงาน (Work Site) ด้วยการให้คำแนะนำการสังเกตการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน
4. ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์จากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง<sup>55</sup>

สำนักทดสอบทางการศึกษา ได้สรุปว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การเตรียมการก่อนการโค้ชชิ่ง (Pre-Coaching)
  - 1.1 การสร้างองค์ความรู้ ผู้ทำหน้าที่ให้การโค้ชชิ่งต้องมีการสร้างองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนี้
    - 1.1.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบ
    - 1.1.2 การวิจัยในชั้นเรียน
    - 1.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
    - 1.1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
    - 1.1.5 เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - 1.2 การสร้างทีมงาน
  - 1.3 องค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพทีมงานพัฒนา

<sup>54</sup> Mink O.G. Owen K.Q. and Mink, **Developing High-Performance People: The Art of Coaching** (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993), 155.

<sup>55</sup> P.N. & Thacker Blanchard, J.W., **Effective training: Systems, strategies and practices** (Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall, 2004), 132.

คุณภาพที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ 1.3.1 ที่นำประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานเครือข่ายฯ ประธานศูนย์วิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.3.2 ทีมทำประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ 1.4 การจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศของ สถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการให้การโค้ชชิ่ง 1.4.1 ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา 1.4.2 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน 1.4.3 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับครูและการจัดการ เรียน 1.4.4 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 1.5 แผนการนิเทศและเครื่องมือ การนิเทศ 2.การดำเนินการโค้ชชิ่ง (Coaching) 2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม 2.1.1 การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น 2.1.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการ สอน ชิ้นงาน 2.1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 2.2 การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง 2.3 ขึ้นต่อยอดประสบการณ์ 2.3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาที่ จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา 2.3.2 เมื่อพบว่า คุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังมีขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอนก็จำเป็นต้อง เพิ่มเติมความรู้แบ่งปันประสบการณ์ 3.การสรุปผลการโค้ชชิ่ง (Post-Coaching) 3.1 การสรุปผลการ สอน 3.2 การวางแผนการโค้ชชิ่งครั้งต่อไป<sup>56</sup>

กิตติ ปรงเจริญ ได้เสนอองค์ประกอบแบบโค้ชชิ่งไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1.ด้านการ เตรียมการก่อนการโค้ชชิ่ง หมายถึง การสร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและ กำหนดประเด็นในการโค้ชชิ่ง ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการให้การโค้ชชิ่ง และสร้าง แผนการนิเทศการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง 1.1 สร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพ หมายถึง การสร้างทีมงาน ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการในการพัฒนา และทีมงานที่เชี่ยวชาญในการดำเนินการ พัฒนาจุดเน้นที่ต้องการโค้ชชิ่ง 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นในการโค้ชชิ่ง หมายถึงการทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางาน และระดับ ความสามารถของผู้รับการโค้ชชิ่ง และการกำหนดประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการรับการโค้ชชิ่งร่วมกัน 1.3 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการให้การโค้ชชิ่ง หมายถึงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการ นิเทศแบบโค้ชชิ่ง เช่น หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การ ใช้สื่อ กลวิธีในการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ฯลฯ และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น ข้อมูล

<sup>56</sup> สำนักทดสอบทางการศึกษา, การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (*Coaching*) (ม.ป.ท. : ม.ป.พ. , 2557), 1.



พื้นฐานของสถานศึกษา ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูและการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 1.4 สร้างแผนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนแนะอย่างชัดเจน และวัดผลสำเร็จได้ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการโค้ชซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาที่จะสอนแนะให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และการกำหนดขั้นตอนการโค้ชซึ่งอย่างชัดเจน 2.ด้านการดำเนินการโค้ชซึ่ง หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นที่จะโค้ชซึ่งสาธิตหรือแสดงวิธีการทำงานในประเด็นที่โค้ช และมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ 2.1 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นที่จะโค้ชซึ่ง หมายถึง การตรวจสอบผู้รับการสอนแนะให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการสอนแนะ การแจ้งวัตถุประสงค์ของการโค้ชซึ่งทุกครั้งและการบอกลักษณะงานที่จะโค้ชซึ่งแก่ผู้รับการโค้ชซึ่ง ให้ชัดเจน 2.2 สาธิตหรือแสดงวิธีการทำงานในประเด็นที่โค้ชซึ่ง หมายถึง การสาธิตให้ผู้รับการโค้ชซึ่งดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการโค้ชซึ่ง การยกตัวอย่างประกอบอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจน คำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้รับการโค้ชซึ่ง และให้เวลาในการโค้ชซึ่งอย่างเพียงพอ 2.3 มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับการโค้ชซึ่งเป็นระยะ หมายถึง การสังเกตการรับรู้ และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการโค้ชซึ่งเป็นระยะ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการโค้ชซึ่ง 3.ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการโค้ชซึ่ง หมายถึง การส่งเสริมผู้รับการโค้ชซึ่งปฏิบัติตามการสอนแนะด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำสังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ 3.1 ส่งเสริมผู้รับการโค้ชซึ่งปฏิบัติตามการโค้ชซึ่งด้วยการลงมือปฏิบัติจริง หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชซึ่งเกิดความพอใจในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ให้ผู้รับการสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีหลังจากเรียนงานแล้ว มีการใช้เครื่องมือในการโค้ชซึ่งอย่างหลากหลาย เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับการโค้ชซึ่ง และบริบทของโรงเรียน และกำหนดระยะเวลาและภารกิจในการโค้ชซึ่งอย่างเหมาะสม 3.2 จัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ สังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน หมายถึง การให้ผู้รับการโค้ชซึ่งทดลองทำ เพื่อให้รู้ข้อบกพร่องและให้คำแนะนำแก้ไขเป็นขั้น ๆ สังเกตการณ์รับรู้ของผู้รับการโค้ชซึ่งในขณะที่โค้ชซึ่งว่าเรียนรู้ได้ถูกต้องแก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดของผู้รับการโค้ชซึ่งทันทีหากพบว่าการทำงานยังมีข้อบกพร่อง สอนซ้ำจนเกิดความแน่ใจว่าผู้รับการโค้ชซึ่งทำได้ถูกต้อง และสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้รับการโค้ชซึ่ง 4.ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการโค้ชซึ่ง หมายถึง มีการตรวจสอบ และประเมินผลการสอนแนะเป็นระยะ และมีการสรุปผลการโค้ชซึ่ง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ 4.1 มีการตรวจสอบ และประเมินผลการโค้ชซึ่งเป็นระยะ หมายถึง การให้ผู้รับการโค้ชซึ่งทดลองอธิบายจุดสำคัญในขณะที่มีกปฏิบัติสังเกต การปฏิบัติที่แสดงถึงความเข้าใจ และการเรียนรู้ในจุดสำคัญ และติดตามการทำงานจนแน่ใจว่าทำได้



ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์โดยแท้จริง 4.2 มีการสรุปผลการโค้ชชิ่ง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป หมายถึง มีการสะท้อนผลสิ่งได้เรียนรู้จากการโค้ชชิ่ง และร่วมกันสรุปจุดเด่น จุดด้อย และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน<sup>57</sup>

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ ได้นำเสนอองค์ประกอบของการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง หมายถึง ขั้นตอนการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีความพร้อมก่อนการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ

2.การดำเนินการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศช่วยให้ ผู้รับการนิเทศนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตาม ศักยภาพหรือความสามารถของแต่ละคน เป็นการพัฒนาอย่างเข้มข้น มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และให้ผู้รับการนิเทศได้ฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง 3) การต่อยอดประสบการณ์ 3.การสรุปผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับ การนิเทศได้สรุปผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมานิเทศแบบโค้ชชิ่งร่วมกันอีกครั้ง รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ประกอบด้วย 1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง 2) การวางแผนการนิเทศแบบโค้ชชิ่งครั้งต่อไป<sup>58</sup>

สุนีย์ ดอกดวง ได้เสนอองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2.ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3.ด้านการ

<sup>57</sup> กิตติ บุญปรุง, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21," วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่1 (มกราคม-เมษายน 2560): 111.

<sup>58</sup> ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ, การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 (กันยายน-ธันวาคม 2560), 120.

สะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน 4.ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ<sup>59</sup>

วรรณิภา ไชยมาตย์ ได้เสนอองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.การเตรียมการนิเทศ 2.การวางแผนการนิเทศ 3.การปฏิบัติโค้ชซึ่ง 4.การติดตามและประเมินผลการนิเทศ<sup>60</sup>

พวงอ้อย ไชยดี ได้กล่าวว่า ได้เสนอองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1.องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง (Coaching) หมายถึง มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงานปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนาศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหากำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม 2.องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง (Coaching) หมายถึง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงานสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหามือเมื่อพบปัญหาในการนิเทศให้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง 3.องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง (Coaching) หมายถึง การบริหารการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำการนิเทศโค้ชซึ่ง การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง และมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย และมีความเหมาะสม 4.องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง (Coaching) หมายถึง มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการ

<sup>59</sup> สุณีย์ ดอกดวง, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1," วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 178.

<sup>60</sup> วรรณิภา ไชยมาตย์, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2," วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่12, ฉบับที่3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 120.

สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบ ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชซึ่งเผยแพร่ต่อสาธารณชน<sup>61</sup>

จากองค์ประกอบการนิเทศการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบการนิเทศแบบโค้ชซึ่งมีความสำคัญต่อการนิเทศทางการศึกษา มีขั้นตอนและระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

### หลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง

รอนเนสตัด และสคอฟโฮลท์ (Ronnestad และ Skovholt) กำหนดหลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ไว้ดังนี้ 1. ความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศในด้านการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 2.สมรรถนะของผู้นิเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงทักษะและประสบการณ์ความเป็นมืออาชีพ รวมถึงมีความรู้ในเรื่องพฤติกรรมองค์กร 3.การเปิดโอกาส และจำกัดให้มีการกำหนดการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถปฏิบัติได้และเป็นจริง 4.มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำอย่างชัดเจน<sup>62</sup>

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ได้เสนอว่า หลักการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ประกอบด้วย 1.หลักการให้ทางเลือกการให้คำชี้แนะการสอนต่อให้มีความเคารพในความเป็นมืออาชีพ และการตัดสินใจของครูผู้นิเทศการสอนจะเสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ครูนำไปพิจารณาใช้หรือปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียนของตนเอง 2.หลักการสนทนา ผู้นิเทศและครูจะใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้และการสอนโดยใช้ความคิดร่วมกันอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ 3.หลักการนำความคิดสู่การปฏิบัติผู้นิเทศจะตั้งสมมติฐานไวว่าการเรียนรู้ที่เร็วที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงาน

<sup>61</sup> พวงอ้อย ไชยดี, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง", วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่11, ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2565), 28.

<sup>62</sup> M.H. And Skovholt Ronnestad, T.M., "Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy," *Journal of Counseling & Development* (1993): 396–405.

จริง ผู้นิเทศและครูจึงร่วมกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ 4.หลักความเป็นหุ้นส่วนของการเรียนรู้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 4.1 ความเสมอภาค ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสิทธิ์ที่จะเสนอสนองเท่าเทียมกันไม่มีใครเหนือกว่าใคร การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการกระทำภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่แต่ละคนต้องเคารพต่อกัน 4.2 เสียงผู้นิเทศได้รับโอกาสในการแสดงทักษะ และรับฟังเสียงของผู้อื่น เพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเขาใจให้เขาใจจริง ทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ 4.3 การสะท้อนผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจเจตคติว่าเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้รักษาหรือพัฒนาการเรียนรูและการปฏิบัติที่สืบเนื่องจากการเรียนรู้ต่อไป 4.4 การเข้าถึงผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความจริงที่เป็นอยู่ ใช้ความล้าลึกในวิถีคิดที่จะปฏิบัติใหม่เป็นผลสำเร็จ การเข้าถึงและเขาใจหุ้นส่วนก็จะช่วยรักษาความเป็นหุ้นส่วนหรือพัฒนาความเป็นหุ้นส่วน

5.หลักการให้คำปรึกษา โดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น 6.หลักการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการแสดงความชื่นชม และการให้รางวัล<sup>63</sup>

ปนัดดา หมอยา ได้เสนอองค์ประกอบของการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีได้หลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ประกอบด้วย 1.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ 2.การเสริมพลังอำนาจ 3.การทำงานอย่างเป็นระบบ 4.การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5.การมีเป้าหมายและจุดเน้นร่วมกัน 6.การชี้แนะในบริบททั่วไป 7.การสะท้อนผลการเรียนรู้<sup>64</sup>

มยุรี เจริญศิริ ได้เสนอว่า หลักการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ประกอบด้วย 8 ประการ 1.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครู ที่มีต่อผู้ชี้แนะมี ส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ 2.การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้

<sup>63</sup> วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, "รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง," วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 45.

<sup>64</sup> ปนัดดา หมอยา, "การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24," วารสารวิชาการการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 15, ฉบับที่ 69 (เมษายน – มิถุนายน 2561): 54.



เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-directed) ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้ เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมา 3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ครูได้จัดระบบการคิดการทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบ กระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ครอบคลุมทั้งความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป 5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางแผนเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น 6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ตีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึกเข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติลงมือ ทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน 7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระ ที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้ง จึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอนไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี 8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้

คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปลงเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว<sup>65</sup>

วรรณิกา ไชยมาตย์ ได้สรุปหลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ไว้ว่า คือ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจ การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำ ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน การชี้แนะในบริบทโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรมลักษณะ เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปลงเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน<sup>66</sup>

นายชยา ภาคภูมิ ได้กล่าวถึง หลักการของการโค้ชซึ่ง ไว้เหมือนกับมยุรี เจริญศิริ มี 8 ประการดังนี้ 1.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมี ส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ 2.การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครู ได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของ

<sup>65</sup> มยุรี เจริญศิริ, การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครู, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่13, ฉบับที่1, (มิถุนายน - ตุลาคม 2558), 119-20

<sup>66</sup> วรรณิกา ไชยมาตย์, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2", วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่12, ฉบับที่3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 122.



ตนเองได้เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ 3.การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดีขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 4.การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอน เกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5.การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด 6.การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึกเข้มข้น 7.การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 8.การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน วิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้<sup>67</sup>

จากหลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการนิเทศแบบโค้ชซึ่งมีระบบขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิดการทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ มีการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง และสามารถสะท้อนผลการดำเนินงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

---

<sup>67</sup> นายชยา ภาควงมิ, รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนภาษาไทย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) (2563), 12-13.

## กระบวนการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

กระบวนการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เป็นกระบวนการการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกัน และมีระเบียบแบบแผน ก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอความหมาย และกระบวนการการนิเทศแบบโค้ชชิ่งไว้ดังนี้

บลันชาร์ด และแทคเกอร์ Blanchard และ Thacker เสนอว่า กระบวนการชี้แนะเป็นดังนี้ 1. การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการชี้แนะ 2. ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน 3. ดำเนินการชี้แนะในสถานที่ทำงาน(work site) ด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกต การทำงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมการทำงาน 4. ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์<sup>68</sup>

มิงค์ โอเวน และ มิงค์ Mink, Owen And Mink เสนอว่าขั้นตอนการโค้ชชิ่ง มีดังนี้ 1.ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรเป็นเป้าหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้โค้ชชิ่งและผู้รับการโค้ชชิ่งเป้าหมายตั้งอยู่บนความต้องการจำเป็นของผู้รับการโค้ชชิ่ง ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างจุดที่ต้องการไปใช้ถึงกับสภาพที่เป็นอยู่ เป็นความปรารถนาในการพัฒนาของตัวผู้รับการโค้ชชิ่ง สมรรถภาพที่ต้องการพัฒนานั้นมักเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม 2.การวิเคราะห์สมรรถภาพ ในแต่ละสมรรถภาพสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย การวิเคราะห์จะช่วยบอกว่ามีจุดใดที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชชิ่งได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง 3.การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้ผู้รับการโค้ชชิ่ง ได้ใช้สมรรถภาพที่จำเป็นในการทำงาน 4.การออกแบบตารางการโค้ชชิ่ง เป็นการช่วยให้จัดการชี้แนะภายในเวลาที่เหมาะสมซึ่ง ต้องพิจารณาเรื่องทักษะที่จะฝึกลำดับขั้นตอนในการสอน วัตถุประสงค์ที่จำเป็นในการฝึกประเมินผลการเรียนรู้ 5.การดำเนินการโค้ชชิ่ง แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้ การโค้ชชิ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งทำให้คุณเป็นครูที่มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ขั้นแรก คือ การพัฒนาความพร้อมในการเรียนรู้ การเรียนรู้จะได้รับการอำนวยความสะดวก เมื่อเราสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีกับผู้รับการโค้ช ซึ่งความคาดหวังของบุคคลยังส่งผลกระทบต่อสิ่งที่จะเรียนรู้อีกด้วย มันเป็นเรื่องสำคัญที่ทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ อะไรคือเป้าหมาย การเรียนรู้เป็นประโยชน์อย่างไร ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ อธิบายถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่จะได้รับ และขั้นตอนการบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือ แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควร

<sup>68</sup> P.N. & Thacker Blanchard, J.W., **Effective training: Systems, strategies and practices** (Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall, 2004), 132.

จัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวทางในการปฏิบัติ คือ อธิบายความสามารถที่จะเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าความสามารถที่สอดคล้องกับบริบทของเป้าหมายงานและองค์ประกอบอย่างไร อธิบายว่าการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์อย่างไร แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ เป้าหมายของขั้นตอนนี้ คือ การให้ประสบการณ์กับผู้รับการโค้ชในการใช้ทักษะที่กำหนดความสามารถ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้รับความรู้ ทักษะ และค่านิยมใหม่ ๆ ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนผล ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลที่เป็นจริง เป้าหมายของการย้อนกลับ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่โค้ชและผู้รับการโค้ชสามารถพูดคุยอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเป็นวิธีการที่จะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ความประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นไปที่วิธีการ และเป็นไปตามเป้าหมาย คำแนะนำที่อาจช่วยให้การให้ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้ ให้ความคิดเห็นบ่อย ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้รับการโค้ชทำอะไรดี ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลย้อนกลับ เป็นการอธิบายสิ่งที่บุคคลกระทำ ให้แน่ใจว่าการอธิบายเป็นเหตุผลสำหรับความสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะทำสิ่งนี้ จะเชื่อในความสามารถของตนเอง ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการตอบกลับทันที และให้ใกล้เคียงกับเหตุการณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลตอบรับทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีพฤติกรรมทางเล็อก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชต้องการผลตอบรับ พยายามแก้ไขความผิดพลาด ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม และไม่วิพากษ์วิจารณ์บุคคลเพียงเท่านั้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าโค้ชให้การตอบรับบ่อยครั้งในช่วงแรกของการเรียนรู้ เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้ระบุข้อมูลที่ถูกต้องก่อนเกิดข้อผิดพลาด ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล การติดตามเริ่มต้น เมื่อผู้รับการโค้ชเริ่มดำเนินการ ควรมีการสนับสนุน ให้กำลังใจ การให้กำลังใจมีความสำคัญในกระบวนการโค้ชซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะประเมินผู้รับการโค้ช เพื่อความผิดพลาดจะได้รับการแก้ไขและปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น กุญแจสำคัญในการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพคือ ให้ผู้รับการโค้ชอยู่ตามลำพังทันทีที่โค้ชเชื่อว่าพวกเขาสามารถเข้าใจความสามารถของตนได้ดี ส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ชเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกัน ให้ความรู้สึกกับผู้รับการโค้ชเป็นอิสระ และสบายใจต่อโค้ช เมื่อเขาประสบปัญหาต้องการคำชี้แนะ เริ่มและติดต่อกับผู้รับการโค้ชบ่อย ๆ ควรตรวจสอบการทำงานของผู้รับการโค้ชเป็นประจำ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสอนจุดดี ๆ ของงานแก่ผู้รับการโค้ชและชี้ทางลัดที่เป็นไปได้เน้นความพร้อมของทรัพยากรที่มีประโยชน์ เช่น บุคคลเฉพาะ หนังสือคู่มือ และการสนับสนุนอื่น ๆ<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Mink O.G. Owen K.Q. and Mink, **Developing High-Performance People: The Art of Coaching** (The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993), 155.

จากกระบวนการการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ การศึกษาแบบโค้ชซึ่ง หมายถึง การบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีแบบแผนอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน ก่อให้เกิดความร่วมมือ การช่วยเหลือการแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งมีด้วยกัน 5 กระบวนการ ได้แก่ 1.การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไรโดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี 2.การนำเสนอ สมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกันซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3.การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้ 4.การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5.การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

### ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

#### ประวัติของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ที่ตั้งเลขที่ 1/13 หมู่ 4 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 74130 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โทร 02-420243 โทรสาร 02-4202486 e-mail [osc\\_sch@hotmail.com](mailto:osc_sch@hotmail.com) website <http://www.osc.ac.th/> เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 12 ไร่

#### วิสัยทัศน์

ภายในปี 2569 โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จัดการศึกษาตามแนวทางพหุปัญญา ผู้เรียนมีความเป็นเลิศรอบด้าน โดยครูเป็นผู้สนับสนุน (supporter) และผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล

1.ด้านตามหลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากล สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการสร้างนวัตกรรมอย่างสรรค์ เพื่อให้เป็นคนดีและมีคุณลักษณะของเยาวชนในศตวรรษที่ 21 และพลโลก

2.ปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรม มีจิตสำนึกความเป็นไทย รับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา จัดการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศรอบด้านและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ มีความรู้และทักษะการวิจัยทางการศึกษาและนวัตกรรม สนับสนุน (Supporter) และให้คำปรึกษา (Counselor) สามารถจัด การเรียนการสอนได้ในศตวรรษที่ 21

5. พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาเป็นระบบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล

6. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยีและจัดสภาพแวดล้อมและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และความปลอดภัยของผู้เรียน

7. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

8. สร้างภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ เครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษา

#### เป้าประสงค์ (Objective)

1. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการรอบด้านเทียบเคียงมาตรฐานสากล เป็นพลโลก สร้างนวัตกรรมตามจุดเน้น “1 Student 1 Innovation”

2. ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรม มีจิตสำนึกความเป็นไทย และปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) สร้างนวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศตามจุดเน้น “1 Person 1 Innovation”

4. โรงเรียนมีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา จัดการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

5. โรงเรียนมีการบริหารจัดการระบบคุณภาพของสถานศึกษา มีนวัตกรรม และเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล



6. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนมีความปลอดภัย

7. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

8. โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ เครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

### กลยุทธ์โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ (พ.ศ.2566-2569)

กลยุทธ์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทการศึกษาชาติ แผนการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้แก่

#### กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการ สื่อการจัดการเรียนรู้ที่ด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ มีการพัฒนาเทคนิค วิธีการ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน 2 ส่งเสริมการศึกษาตามแนวทางพหุปัญญา

#### กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการศึกษาตามแนวทางพหุปัญญา

การส่งเสริมความสามารถในการค้นหา ความรู้ แก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

#### กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมผู้เรียนมีความเป็นเลิศรอบด้าน

การพัฒนาผู้เรียนทางกาย อารมณ์ สังคม และสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สนับสนุนทางการศึกษาแก่นักเรียน พัฒนาครูให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกวิธี



การให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ให้ความรู้ทั้งวิชาสามัญ วิชาชีพตามหลักสูตร ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งด้านการศึกษา การอาชีพ สังคมและเรื่องส่วนตัวอย่างถูกวิธี

### กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการโดยยึดหลักนิติธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ และคุณธรรม

**วัฒนธรรมองค์กร :** “มุ่งมั่นหน้าที่ มีสัมมาคารวะ อดสาหะเกื้อกูล”

**ค่านิยม :** “รับฟังความคิดเห็น เน้นสามัคคี มีคุณธรรม”

**สมรรถนะหลัก :** “1. อุทิศตนเพื่อองค์กร

2. รับผิดชอบต่อหน้าที่

3. ร่วมแรงร่วมใจ

4. พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. มีคุณธรรมจริยธรรม”<sup>70</sup>

### ข้อมูลจำนวนประชากร

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ฝ่ายบริหาร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1	1
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	2	4
<b>รวม</b>	2	3	5

<sup>70</sup> โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 (2566), 31-32.

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนครูบริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	2	7	9
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	8	9	17
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	9	11
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	6	8
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	2	12	14
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	1	9	10
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	1	4	5
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	1	3	4
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	2	1	3
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>59</b>	<b>81</b>

ที่มา : โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
สมุทรสาคร สมุทรสงคราม, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566, 9-13.

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

กิตติ บุญปรุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู  
คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า  
1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ มี 4 องค์ประกอบ โดยรวม  
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน  
ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบการสอนแนะ มี 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านการดำเนินนิเทศ  
แบบการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการปฏิบัติงานตามการนิเทศแบบการสอนแนะ มี 2 ตัวชี้วัด  
และ 4) ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศการสอนแนะ มี 2 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันของ  
การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ ด้านการดำเนินการสอนแนะ ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ 3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ มี 5 แนวทาง ด้านการดำเนินการสอนแนะ มี 3 แนวทาง ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ มี 3 แนวทาง และด้านการตรวจสอบ<sup>71</sup>

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบ ที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาต้นทุนเดิม 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะครั้งต่อไป 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด<sup>72</sup>

<sup>71</sup> กิตติ บุญปรุง, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21", วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่1 (มกราคม-เมษายน 2560): บทคัดย่อ.

<sup>72</sup> ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ, "การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4", วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): บทคัดย่อ.

สุนีย์ ดอกดวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์หัตถ์ชี้ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอนรองลง มาด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะและ ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามลำดับ<sup>73</sup>

สันติ อุดดำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวางแผนการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ขั้นตอนการเตรียมการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 3) ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด 4) ขั้นตอนติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การเตรียมการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ

<sup>73</sup> สุนีย์ ดอกดวง, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1", วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): บทคัดย่อ.

สถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน<sup>74</sup>

ปนัดดา หมอยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก และมี 19 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับความมากที่สุด สภาพปัจจุบันของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน มีระบบการนิเทศแบบสอนแนะทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน และระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด<sup>75</sup>

วรรณิภา ไชยมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การวางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการสอนแนะ มี 12 ตัวบ่งชี้ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศมี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและเป็น รายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศและการปฏิบัติการสอนแนะอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศและการวางแผนการนิเทศ

<sup>74</sup> สันติ อุดต๋า, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26," วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2561): บทคัดย่อ.

<sup>75</sup> ปนัดดา หมอยา, "การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24", วารสารวิชาการการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 15, ฉบับที่ 69 (เมษายน - มิถุนายน 2561): 54.



3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดย รวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานผลิตสื่อเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะการดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อน การลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกวิธีแก้ปัญหา เมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ<sup>76</sup>

วชิรา เครือคำอ้าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส (PPLCA Plus) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หลักการเงื่อนไขสำคัญและองค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ 1. ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing: P) 2. ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) 3. ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing: L) 4. ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการ ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring: C) 5. ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review: A) และเกิดข้อค้นพบ (Body of Knowledge) ระหว่างการวิจัย คือ การน้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทุกๆ องค์ประกอบเพิ่มเติมรูปแบบการนิเทศ คือ พลัส (Plus) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศพบว่า ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมนำมาใช้ในการสอนในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมกรชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73, 2.80 (จากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.48 สำหรับประเด็นที่มีความเห็น

<sup>76</sup> วรณิภา ไชยมาตย์, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2", วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่12, ฉบับที่3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): บทคัดย่อ.



สอดคล้องกันมากที่สุดคือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน<sup>77</sup>

ศิริพงษ์ นาก้อนทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ 2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการเตรียมการนิเทศ 2.ด้านการวางแผนการนิเทศ 3.ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ 4.ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก<sup>78</sup>

พวงอ้อย ไชยดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1. หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1 องค์ประกอบด้าน

<sup>77</sup> วชิรา เครือคำอ้าย, การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่, วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีที่ 24, ฉบับที่ 1, (มกราคม-เมษายน 2562), บทคัดย่อ.

<sup>78</sup> ศิริพงษ์ นาก้อนทอง, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3," วารสารบริหารและพัฒนาการศึกษา วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 10, ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564): 374.

การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2 องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4. กลไกในการบริหารจัดการ 5. เจ็อนไขความสำเร็จแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด<sup>79</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

แพลลิง Palling ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศ และความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์การเป็นที่ปรึกษา และการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานด้านการนิเทศ และประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศและปัจจัยบางประการ ที่มีผลต่อการพัฒนางานด้านการนิเทศ เช่น เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย โดยใช้แบบประเมิน Psychotherapy Supervisor Development Seale เพื่อวัดระดับพัฒนาการและยังใช้การวิเคราะห์ค่าความถดถอยแบบหลากหลายเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ การพัฒนางานด้านการนิเทศกับประสบการณ์ในงานด้านนิเทศและผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของการพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเองแต่ควรทำการศึกษาทฤษฎีในด้านการพัฒนานักนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วยเช่นกัน<sup>80</sup>

<sup>79</sup> พวงอ้อย ไชยดี, "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง", วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่11, ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 578-679.

<sup>80</sup> Palling, "Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience, Counseling Experience, and Training in Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 32, 5 (March, 2000): Abstract.

ลาซาวสกาย Lazavsky และ ชิโมนิ Shimoni ได้ศึกษา The Components of On-Site mentoring Contracts : Perceptions Of Israel Mentor and School Counseling Inters เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์การวิจัย คือ ศึกษาความคิดเห็นผู้ที่จะต้องรับบทบาทพี่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษาในบทบาทของพี่เลี้ยงกลุ่มตัวอย่างทำงานในประเทศอิสราเอล รวบรวมข้อมูลจากบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบอาชีพพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาจำนวน 159 คน และนักศึกษาระดับปริญญาโทสถาบันฝึกให้คำปรึกษา จำนวน 172 คน เป็นนักศึกษาสาขาจิตวิทยาและสาขาการบริหารให้คำปรึกษา เครื่องมือ งานวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานให้คำปรึกษาในบทบาทของพี่เลี้ยงมี 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม A บทบาทและขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่ม B การดำเนินงาน กลุ่ม C สัมพันธภาพในกระบวนการพี่เลี้ยง และกลุ่ม D จรรยาบรรณปฏิบัติ<sup>81</sup>

คัม เฟอร์ธ Comforth และ เคลร์ บอม Claiborn ได้ศึกษาถึงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศเป็นผลจากกลุ่มผู้นิเทศได้ทดลองให้คำปรึกษาเชิงคลินิกเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการ เป็นวิธีการที่แสดงถึงบุคคลลักษณะในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ปรากฏต่อผู้รับการนิเทศ กลุ่มผู้นิเทศยอมรับว่าความรู้ของผู้รับการนิเทศมีผลกระทบต่อในตรงกันข้ามกับตัวผู้เรียนและผู้สอนจึงต้องให้เวลากับผู้รับการนิเทศในการยอมรับและปรับตัวประนีประนอมกับผู้เรียน ผู้รับการนิเทศที่ตั้งใจในการรับการนิเทศตามปฏิทินขององค์กรที่กำหนดไว้ได้แสดงอาการวิตกกังวล จากการสังเกตผู้รับการนิเทศอย่างไรก็ตามเมื่อได้ผ่านการนิเทศไปแล้วผู้รับการนิเทศได้ค้นพบตัวเอง และได้กล่าวถึงการนิเทศที่ผ่านมา เมื่อมีการนิเทศเชิงคลินิกมีความผิดปกติหลายอย่างเกิดขึ้นก่อนการนิเทศ ผู้นิเทศได้ให้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สมรรถนะความรู้ด้านการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นการปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อว่าการนิเทศเชิงคลินิกเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย และการนิเทศเชิงคลินิกยังคงต้องอภิปราย หาเหตุผลในการนิเทศทางการศึกษาต่อไป<sup>82</sup>

เบล็กลี่ Blakely และคณะ ได้ศึกษาผลสำเร็จของการนิเทศ ผลสำเร็จของการนิเทศผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนผู้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบ ASCA วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อศึกษา

<sup>81</sup> R. And Shimoni Lazavsky, "The Components of On-Site Mentoring Contracts: Perceptions of Israeli Mentors and School Counseling Interns," *International Journal for the Advancement of Counseling*. 28,4 (December, 2006): 343-57.

<sup>82</sup> S. And Claiborne Cornforth, "When Educational Supervision Meets Clinical Supervision: What Can we Learn from the Discrepancies?," *British Journal of Guidance and Counselling*. 36,2 (2008): 155-63.

การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนตามรูปแบบ ASCA และโปรแกรม RAMP ซึ่งมีผู้ร่วมโครงการเป็นผู้นำหน้าที่ให้คำปรึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ 181 คน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตามรูปแบบ RAMP 68 คน และอบรมตามรูปแบบเดิม 113 คน ผลการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างระหว่างการนิเทศแบบ RAMP และการใช้การนิเทศแบบเดิม โดยใช้กระบวนการ และกิจกรรมการนิเทศซึ่งเครื่องมือใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ 11 หัวข้อ ของ SCSC และคำถาม SCSSO ผลการศึกษาพบว่า 1) มีนัยสำคัญแตกต่างกันระหว่างการอบรมโดยใช้รูปแบบ ASCA โดยการอบรมมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือ ควรมีการจัดให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่ผู้ให้คำปรึกษาด้วย<sup>83</sup>

แปฟเฟอร์ อูท Baffour Awuah ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกาน่าตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่าการนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อ การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับ ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์ และแนวคิดซึ่งส่วนใหญ่ ประกอบด้วย "ประเพณี" ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่มีความสุขกับการดำเนินการแบบเดิม พวกเขายังคิดว่า การนิเทศในสมัยนี้ควรจะได้รับการดำเนินการมากกว่าการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน<sup>84</sup>

### สรุป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการนิเทศ การศึกษาแบบโค้ชซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ ซึ่งอาจเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ หรือผู้สอนแนะแนว ทางการปฏิบัติงานให้กับผู้รับการนิเทศ โดยการนิเทศประกอบไปด้วยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การ ดำเนินการนิเทศ แนวทางการดำเนินการนิเทศ ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป้าหมาย ความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษา

<sup>83</sup> C. And Others Blakely, "Effectiveness of School Counselor Supervision Trainees Utilizing the ASCA Model," *Dissertation Abstracts International*. 70, 3 (November, 2009): 84.

<sup>84</sup> Baffour-Awuah, "Supervision of Instruction in Public Primary Schools in Ghana: Teachers and Head Teachers Perspectives," *Journal of Education and Training Studies*. 5, 2 (August, 2011): 208–10.

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2. เพื่อทราบ แนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน กลุ่มครู จำนวน 80 คน (ไม่รวม ผู้วิจัย) จำนวนทั้งสิ้น 85 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** ศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัยเป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหา กฎระเบียบปัญหาที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการทำโครงร่างงานวิจัย แล้วนำเสนอภาควิชาเพื่อเสนอขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย** การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้าง เครื่องมือ พัฒนาโครงร่าง เครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งที่เป็นตัวอย่างในงานวิจัยโดยส่ง แบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนงาน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบ ความถูกต้อง จัดทำรายงานการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย** เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เสนอ ต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบและอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็น



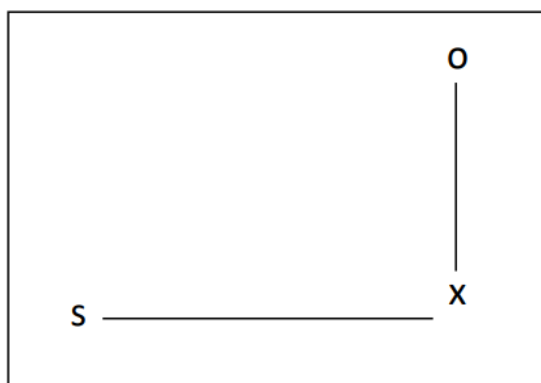
รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ S หมายถึง ประชากร  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ  
 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน  
 จำนวน 5 คน  
 กลุ่มครู จำนวน 80 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) จำนวนทั้งสิ้น 85 คน

### ข้อมูลจำนวนประชากร

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ฝ่ายบริหาร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1	1
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	2	4
รวม	2	3	5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนครูในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	2	7	9
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	8	9	17
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	9	11
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	6	8
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	2	11	13
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	1	9	10
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	1	4	5
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	1	3	4
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	2	1	3
รวม	21	59	80

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565 (ไม่รวมผู้วิจัย)

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ตามแนวคิดของมิลค์ โอเวน แอนมิลค์ จำแนกเป็น 5 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ อธิบายถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่จะได้รับ และขั้นตอนการบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือ แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

แนวทางในการปฏิบัติ คือ อธิบายความสามารถที่จะเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าความสามารถที่สอดคล้องกับบริบทของเป้าหมายงานและองค์กรอย่างไร อธิบายว่าการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์อย่างไร แสดงให้เห็นถึงความสามารถ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ เป้าหมายของขั้นตอนนี้ คือ การให้ประสบการณ์กับผู้รับการโค้ชในการใช้ทักษะที่กำหนดความสามารถ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้รับความรู้ ทักษะ และค่านิยมใหม่ ๆ ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนผล

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลที่เป็นจริง เป้าหมายของการย้อนกลับ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่โค้ชและผู้รับการโค้ชสามารถพูดคุยอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเป็นวิธีการที่จะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ความประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นไปที่วิธีการ และเป็นไปตามเป้าหมาย

คำแนะนำที่อาจช่วยให้การให้ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้ ให้ความคิดเห็นบ่อย ๆ ซึ่ให้เห็นว่าผู้รับการโค้ชทำอะไรดี ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลย้อนกลับ เป็นการอธิบายสิ่งที่บุคคลกระทำ ให้แน่ใจว่าการอธิบายเป็นเหตุผลสำหรับความสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะทำสิ่งนี้ จะเชื่อในความสามารถของตนเอง ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการตอบกลับทันที และให้ใกล้เคียงกับเหตุการณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลตอบรับทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีพฤติกรรมทางเลือก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชต้องการผลตอบรับ พยายามแก้ไขความผิดพลาด

ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม และไม่วิพากษ์วิจารณ์บุคคลเพียงเท่านั้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าโค้ชให้การตอบรับบ่อยครั้งในช่วงแรกของการเรียนรู้ เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้ระบุข้อมูลที่ต้องก่อนเกิดข้อผิดพลาด

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล การติดตามเริ่มต้น เมื่อผู้รับการโค้ชเริ่มดำเนินการ ควรมีการสนับสนุน ให้กำลังใจ การให้กำลังใจมีความสำคัญในกระบวนการโค้ชซึ่ง เป็นสิ่งสำคัญที่จะประเมินผู้รับการโค้ช เพื่อความผิดพลาดจะได้รับการแก้ไขและปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น

กุญแจสำคัญในการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ คือ ให้ผู้รับการโค้ชอยู่ตามลำพังทันทีที่โค้ชเชื่อว่าพวกเขาสามารถเข้าใจความสามารถของตนได้ดี ส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ชเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกัน ให้ความรู้สึกกับผู้รับการโค้ชเป็นอิสระ และสบายใจต่อโค้ช เมื่อเขาประสบปัญหาต้องการคำชี้แนะ เริ่มและติดต่อกับผู้รับการโค้ชบ่อย ๆ ควรตรวจสอบการทำงานของผู้รับการโค้ชเป็นประจำ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยสอนจุดดี ๆ ของงานแก่ผู้รับการโค้ชและชี้ทางลัดที่เป็นไปได้เน้นความพร้อมของทรัพยากรที่มีประโยชน์ เช่น บุคคลเฉพาะ หนังสือนิตยสาร คู่มือ และการสนับสนุนอื่น ๆ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ข้อมูลสถานภาพ

ส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต(Likert Rating Scale)<sup>85</sup> คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

<sup>85</sup> Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: Mc-Hill, 1967), 114.

ระดับ 4 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลของแบบสอบถามมากำหนดหัวข้อในการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)

### วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ ได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.พิชญากร อุ่นศิริ 2) นางเพ็ญภา ประเสริฐสังข์ 3) ดร.กัมปนาท สุ่มมาตย์ พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 30 ชุด



ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังการทดลองใช้ แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาการสร้างและออกแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ความหมาย หลักการ องค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม และวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำหัวข้อจากการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ มาเป็นประเด็นการสนทนา ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อหาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ขั้นที่ 3 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดไว้ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการการนิเทศ และหัวหน้ากิจกรรม PLC จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน

ขั้นที่ 4 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามวันและเวลาที่ออกแบบไว้

ขั้นที่ 5 สังเคราะห์แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ช่วยอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Opinionnaire) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ด้วยตนเอง และสรุปการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาครสมุทรสงคราม

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ใช้มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบน ( $\sigma$ ) ไปเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)<sup>86</sup> ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

---

<sup>86</sup> John W. Best, *Research in Education* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-hall Inc, 1970), 190.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 แสดงว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 แสดงว่าการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับ แนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### สรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1. เพื่อทราบการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของ โรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2. เพื่อ ทราบแนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครูใน โรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ จำนวนทั้งสิ้น 85 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “ การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 85 คน ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมาจำนวน 85 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร และครูโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 85 คน โดยแยกพิจารณาตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	23	27.06
หญิง	62	72.94
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.ตำแหน่งหน้าที่		
2.1 ผู้บริหาร		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	20.00
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	80.00
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
2.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอน		
ข้าราชการครู	73	85.88
พนักงานราชการครู	1	1.18
ครูอัตราจ้าง	6	7.06
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
3.ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ไม่เกิน 6 ปี	37	43.53
6 -10 ปี	19	22.35
11 - 15 ปี	6	7.06
16 – 20 ปี	11	12.94
21 – 25 ปี	1	0.85
26 ปีขึ้นไป	11	12.94
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 72.94 เป็นเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.53 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 ลำดับที่สามคือ 16-20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 ลำดับสี่คือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 สองลำดับสุดท้าย คือ 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06 และ 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation:  $\sigma$ ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(N = 85)

ด้านที่	การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	$\mu$	$\Sigma$	ระดับ
1	ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้	4.11	0.51	มาก
2	ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้	4.17	0.47	มาก
3	ด้านการปฏิบัติ	4.27	0.53	มาก
4	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.09	0.45	มาก
5	ด้านการติดตามผล	3.99	0.40	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.12, \sigma=.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ( $\mu=4.27, \sigma=.53$ ) ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ( $\mu=4.17, \sigma=.47$ ) ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ( $\mu=4.11, \sigma=.51$ ) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ( $\mu=4.09, \sigma=.45$ ) ด้านการติดตามผล ( $\mu=3.99, \sigma=.40$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา

จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.40- 0.53 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาครสมุทรสงคราม ได้ผลดังตารางที่ 8-12 ดังนี้

**ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้**

(N = 85)

ข้อที่	ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อวางแผน มีฐานข้อมูลในการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง	4.06	0.86	มาก
2.	สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ส่วนต่าง ๆ และผู้เรียน	4.08	0.58	มาก
3.	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน	4.20	0.65	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.11, \sigma=.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน ( $\mu=4.20, \sigma=0.65$ ) สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ส่วนต่าง ๆ และผู้เรียน ( $\mu=4.08, \sigma=.58$ ) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อวางแผน มีฐานข้อมูลในการดำเนินงานการ

นิเทศแบบโค้ชซึ่ง ( $\mu=4.06, \sigma=0.86$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่าระหว่าง 0.58 - 0.86 ซึ่งมีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้**

(N = 85)

ข้อที่	ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	สถานศึกษามีวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนา โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับ	4.18	0.58	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานหรือโครงการนิเทศแบบโค้ชซึ่งตามลำดับความสำคัญ ให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย	4.11	0.60	มาก
3.	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง	4.25	0.67	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.18, \sigma=.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ( $\mu=4.25, \sigma=.67$ ) สถานศึกษามีวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนา โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับ ( $\mu=4.18, \sigma=.58$ ) สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานหรือโครงการนิเทศแบบโค้ชซึ่งตามลำดับความสำคัญ ให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ( $\mu=4.11, \sigma=.60$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่าระหว่าง 0.58 -

0.67 ซึ่งมีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการปฏิบัติ**

(N = 85)

ข้อที่	ด้านการการปฏิบัติ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	ผู้บริหารและคณะกรรมการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการนิเทศ	4.38	0.65	มาก
2.	สถานศึกษามีดำเนินการนิเทศตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.34	0.78	มาก
3.	สถานศึกษามีกำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง เป็นต้น	4.58	0.79	มากที่สุด
4.	สถานศึกษามีออกแบบ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม	3.89	0.54	มาก
5.	ผู้นิเทศแนะนำแนวทางการนิเทศที่หลากหลาย พร้อมก็ให้คำปรึกษาและวิธีแก้ปัญหาในการรับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง	4.15	0.52	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.27</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.27, \sigma=0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีกำหนด

กิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง เป็นต้น ( $\mu=4.58, \sigma=.79$ ) ผู้บริหารและคณะครูมีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการนิเทศ ( $\mu=4.38, \sigma=.65$ ) สถานศึกษามี ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบโค้ชซึ่งเป็น ระบบ และต่อเนื่อง ( $\mu=4.34, \sigma=.78$ ) ผู้นิเทศแนะนำแนวทางการนิเทศที่หลากหลาย พร้อมกับให้ คำปรึกษาและวิธีแก้ปัญหาในการรับการนิเทศแบบโค้ช ( $\mu=4.15, \sigma=.52$ ) สถานศึกษามีออกแบบ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม ( $\mu=3.89, \sigma=.54$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่าระหว่าง 0.52 - 0.79 ซึ่งมีการ กระจายข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ ข้อมูลย้อนกลับ**

(N = 85)

ข้อที่	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และ สะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนางานต่อไป	3.94	0.50	มาก
2.	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการ การนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุง และพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC	4.38	0.60	มาก
3.	ผู้นิเทศมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง ด้วยความมั่นใจ	3.96	0.45	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวม



อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.09, \sigma=.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการการนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุง และ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC ( $\mu=4.38, \sigma=.60$ ) ผู้นิเทศมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ ( $\mu=3.96, \sigma=.45$ ) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนางานต่อไป ( $\mu=3.94, \sigma=.50$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่าระหว่าง 0.45 - 0.60 ซึ่งมีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตามผล**

(N = 85)

ข้อที่	ด้านการติดตามผล	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในโรงเรียนแบบรอบด้าน ในการดำเนินการนิเทศแบบ โค้ชซึ่ง	3.96	0.47	มาก
2.	ผู้นิเทศสังเกตการณ์รับรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ของการพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.53	มาก
3.	ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศ และนำผลไปพัฒนาการ นิเทศไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ การนิเทศ	3.95	0.46	มาก
4.	ผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการ ดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง	4.14	0.52	มาก
5.	สถานศึกษามีประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศ และ แจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และ ผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.47	มาก

ข้อที่	ด้านการติดตามผล	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
6.	ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.04	0.59	มาก
	รวม	4.99	0.40	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตามผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.99, \sigma=.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตามผล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง ( $\mu=4.14, \sigma=.52$ ) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ( $\mu=4.04, \sigma=.59$ ) สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนแบบรอบด้าน ในการดำเนินการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ( $\mu=3.96, \sigma=.47$ ) ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศ และนำผลไปพัฒนาการนิเทศไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ ( $\mu=3.95, \sigma=.46$ ) นิเทศสังเกตการณ์รับรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของการพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง ( $\mu=3.93, \sigma=.53$ ) สถานศึกษามีประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศ และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ( $\mu=3.92, \sigma=.47$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่าระหว่าง 0.47 - 0.59 ซึ่งมีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

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

ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน มีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชซึ่งที่ชัดเจนมากขึ้น

ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ คือ มีการจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อได้เข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ชัดเจน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่คณะกรรมการการนิเทศในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติ คือ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนทุกด้าน เพื่อได้เข้าใจถึงขอบข่ายและภาระงาน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชซึ่งเป็นขั้นตอน เพื่อให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศในการนิเทศของโรงเรียน ส่งเสริมครูในเรื่องของการสร้างสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือต่างๆ มีการจัดเก็บสื่อหรือเครื่องมือต่างๆอย่างเป็นระบบ เช่น ห้องศูนย์สื่อ ผู้รับการนิเทศสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศได้ และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และมีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ ควรจัดศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีความพร้อม หรือ โรงเรียนที่เป็นต้นแบบการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง เพื่อให้คณะครูได้นำมาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองต่อไป

ด้านการติดตามผล คือ มีจัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการทำงานของคณะนิเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จำนวนทั้งสิ้น 85 คน ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ตามแนวคิดของมิลค์ โอเวนแอนมิลค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ ) และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และนำผลที่ได้มาหาแนวการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ผลปรากฏดังนี้

1.การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการติดตามผล ตามลำดับ

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

และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง

### การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติ ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการติดตามผล ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง มีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลการนิเทศการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณิภา ไชยมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในแบบสอนแนะมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้สอนแนะมีการสาคิดให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อน การลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกวิธีแก้ปัญหา เมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ สอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา ที่ระบุว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เป็นการเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับพวงอ้อย ไชยดี ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งเป็นการชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะ เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา โดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับแปฟเฟอร์ อวูท Baffour Awuah ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกาน่าตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการ



จัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับทิพากร กิ่งมิ่งแฮ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน

1.1 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ ส่งผลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้ สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับศิริพงศ์ นาก่อนทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายขึ้น ตอนดำเนินการของสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และกำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานนิเทศ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศแบบโค้ชชิ่งให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ของวรรณิภา ไชยมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในแบบสอนแนะ มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแล ให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อน การลงมือ ปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกรวิธแก้ปัญหา เมื่อ พบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

1.3 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการการปฏิบัติ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ สถาณศึกษามีกำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมิน ตนเอง เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารมีประชุมเตรียม ความพร้อมต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามโครงการนิเทศและรับทราบ ข้อมูลข่าวสารการรับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทพิทาการ กิงมิงแเอ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนว ทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบ สอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมี องค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผน และเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบ ที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาด้านทุนเดิม 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อ ยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะครั้งต่อไป

1.4 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ ข้อสถาณศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการการนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC อยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ด้วย เหตุเพราะผู้บริหารมีการติดตาม กำกับการนิเทศของผู้รับการนิเทศ มีการร่วมกันวิเคราะห์ และ สะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในรูปแบบของ PLC ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องวชิรา เครือคำ อ้าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส

(PPLCA Plus) ประเด็นที่มีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.5 จากการศึกษาการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้านการติดตามผล พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชชิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงที่สุด ด้วยเหตุเพราะผู้บริหารและครูมีการพูดคุยทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ทำให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามรายงานผลของ PLC ซึ่งสอดคล้องกับ แอปเฟออร์ อูท Baffour Awuah ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกาน่าตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอน เน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์

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

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

## ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด ในแต่ละ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ควรมีการประชุมกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อได้เข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ชัดเจน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่คณะกรรมการการนิเทศในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนทุกด้าน เพื่อได้เข้าใจถึงขอบข่ายและภาระงาน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่งเป็นขั้นตอน เพื่อให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศในการนิเทศของโรงเรียน ควรมีส่งเสริมครูในเรื่องของการสร้างสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือต่างๆ ควรมีการจัดเก็บสื่อหรือเครื่องมือต่างๆอย่างเป็นระบบ เช่น ห้องศูนย์สื่อ ผู้รับการนิเทศสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศได้ และมีปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และควรมีการปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ ควรจัดศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีความพร้อม หรือ โรงเรียนที่เป็นต้นแบบการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อให้คณะครูได้นำมาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองต่อไป

5. ด้านการติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดเก็บรายงานผลการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ แจ้งให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการ

ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการทำงานของคณะนิเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์อย่างมากในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควบคู่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. ควบคู่ศึกษาการประเมินโครงการการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. ควบคู่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
4. ควบคู่ศึกษาความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
5. ควบคู่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม





## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553.
- ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ. การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 กันยายน-ธันวาคม 2560.
- วชิรา เครือคำอ้าย. การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีที่24, ฉบับที่1. มกราคม-เมษายน 2562.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร์. กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่11, ฉบับที่2. กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.
- ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 กันยายน-ธันวาคม 2560.
- มยุรี เจริญศิริ. การศึกษารูปแบบการพัฒนสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่13, ฉบับที่1. มิถุนายน - ตุลาคม 2558.
- พวงอ้อย ไชยดี. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัด เทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง". วารสารวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่11, ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2565).
- วรรณิภา ไชยมาตย์. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2". วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่12, ฉบับที่3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561).
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และธรรมณ์รัมภา ณ์ฐัธัญศิริจ. "การวิจัยและพัฒนาแบบจำลองกระบวนการนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่คัดสรร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการนิเทศ การศึกษาในทศวรรษใหม่". วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

- อุตรดิตถ์ ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563).
- สุนีย์ ดอกดวง. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1". วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่3 (กันยายน-ธันวาคม 2560).
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. "รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา." 2564.
- ศิริพงศ์ นาก่อนทอง. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3". วารสารบริหารและพัฒนาศึกษา วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่10, ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2564).
- ปิ่นนรา บัวอ่อน. รายงานการนิเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. 2561.
- กิตติ บุญปรุง. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21". วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่8, ฉบับที่1 (มกราคม-เมษายน 2560).
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. การโค้ชเพื่อการรู้จัก (*Cognitive Coaching*). พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์, 2557.
- นายชยา ภาคภูมิ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (*Active Learning*) ของครูผู้สอนภาษาไทย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (*Coaching and Mentoring*). 2563.
- สมาพร มณีอ่อน. "การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช". วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรปีที่ 15, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560).
- กำชัย ยุกติชาติ. "การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2". วารสารสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่12, ฉบับที่2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564).
- วัชร เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. "รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะ

- และพี่เลี้ยง".** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559).  
โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม.
- รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Sar) ปีการศึกษา 2564 (2565).**
- . **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.** 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การนิเทศการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2551.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด, 2553.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.** กรุงเทพฯ, 2562.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.** ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564.
- "แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน. พ.ศ. 2560-2579."** 21. เข้าถึงเมื่อ 5 กรกฎาคม 2565, ได้จาก <http://203.147.24.83/onieWeb/plann/index.html>.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ Coaching Teams เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.** 2563.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ Coaching Teams เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จังหวัดลพบุรี.** 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2679** กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. **การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching).** ม.ป.ท. : ม.ป.พ. , 2557.
- ปนัดดา หมอยา. **"การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24".** วารสารวิชาการการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 15, ฉบับที่ 69 (เมษายน – มิถุนายน 2561).

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการศึกษา *Educational Supervision* ปัตตานี: สถาบันก้าวหน้าทาง  
วิชาการ, ม.ป.ป, 2547.

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 นครปฐม:  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

สันติ อุดดำ. "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26". วารสารวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 9, ฉบับที่ 7 (มกราคม-เมษายน 2561).



### ภาษาอังกฤษ

- Baffour-Awuah. "Supervision of Instruction in Public Primary Schools in Ghana: Teachers and Head Teachers Perspectives". *Journal of Education and Training Studies*. 5, 2 (August, 2011).
- John W. Best. *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-hall Inc, 1970.
- C. And Others Blakely. "Effectiveness of School Counselor Supervision Trainees Utilizing the Asca Model". *Dissertation Abstracts International*. 70, 3 (November, 2009).
- P.N. & Thacker Blanchard, J.W. *Effective Training: Systems, Strategies and Practices*. Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall, 2004.
- William H. Burton and Leo J. Brueckner. *Supervision: A Social Process*. 3rd Ed. New York: Appleton-Century-Crofts, 1955.
- S. And Claiborne Cornforth. "When Educational Supervision Meets Clinical Supervision: What Can We Learn from the Discrepancies?". *British Journal of Guidance and Counselling*. 36,2 (2008).
- Harold P. Adams and Frank G. Dickey. *Basic Principle of Supervision*. New Delhi Eurasia Publishing House (Prt.) Ltd., 1966.
- Car D. Glickman. *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. 2nd Ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc., 1990.
- Carl D. Glickman. *Developmental Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development, 1981.
- Ben M. Harris. *Supervision Behavior in Education*. 3rd Ed. Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall Inc., 1985.
- Sally J. *Professional Development: What Work*. Larchmont, NY: Eye on Education, 2008.
- Thomas H. Briggs and Joseph Justman. *Improve Instruction through Supervision*. New York: The macmillan Company, 1952.
- R. And Shimoni Lazavsky. "The Components of on-Site Mentoring Contracts: Perceptions of Israeli Mentors and School Counseling Interns". *International Journal for the Advancement of Counseling*. 28,4 (December, 2006).
- Rensis Likert. *The Human Organization*. New York: Mc-Hill, 1967.



- Mink O.G. Owen K.Q. And Mink. *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. The United States of America: Addison-Wesley Publishing. B.P., 1993.
- Fred C. Lunenberg. And Allan C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts and Practice*. CA: wadsworth Cengage Learning, 2021.
- Palling. "Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience, Counseling Experience, and Training in Supervision". *Dissertation Abstracts International*. 32, 5 (March, 2000).
- Costa A.L. And Garmston R.J. *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance School*. 2nd Ed. Norwood, MA: Christopher Gordon, 2002.
- Don M. Beach and Judy Reinhartz. *Supervision Leadership: Focus on Instruction*. Boston: Allyn and Bacon, 2000.
- M.H. And Skovholt Ronnestad, T.M. "Supervision of Beginning and Advanced Graduate Students of Counseling and Psychotherapy". *Journal of Counseling & Development* (1993).
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt. *Supervision: A Redefinition*. 8 Ed. New York: McGraw-Hill, 2007.
- L. Vincent. *Coaching for Meaning: The Culture and Practice of Coaching and Team Building*. Great Britain: Palgrave Macmillan, 2004.
- Blanchard P.N. And Thacker W.J. *Effective Training System: System, Strategies and Practices*. 2nd Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2004.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/588



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิชญานร อุ่นศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิชรพัทธ์ เหล่างาม รหัสประจำตัว 630620082 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)  
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา โทร. 09 0346 4032

ที่ อว 8612.2/589



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเพ็ญภา ประเสริฐสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิชรพัทธ์ เหล่างาม รหัสประจำตัว 630620082 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การนิเทศแบบโต้ซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม" ในกรณี ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)  
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา โทร. 09 0346 4032



ที่ อว 8612.2/590



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กัมปนาท สุ่มมาศย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม รหัสประจำตัว 630620082 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชซิงของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอขอบขออนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 09 0346 4032



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ioc ( index of item objective Congruence)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ICO) เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย  
โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ที่	การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุป
		คนที่1	คนที่2	คนที่3			
<b>ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้</b>							
1.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลและ สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อวางแผน มี ฐานข้อมูลในการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือ เป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ส่วนต่าง ๆ และ ผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง แสดงไว้ให้เห็นชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้</b>							
4	สถานศึกษามีวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไป เป็นจุดพัฒนา โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ การยอมรับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศ แบบโค้ชชิ่งตามลำดับความสำคัญ ให้สอดคล้อง วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบ โค้ชชิ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ที่	การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุป
		คนที่1	คนที่2	คนที่3			
<b>ด้านการปฏิบัติ</b>							
7	ผู้บริหารและคณะครูมีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการนิเทศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบโค้ชซึ่งอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีกำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีสื่อแบบ ผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้นิเทศแนะนำแนวทางการนิเทศที่หลากหลายพร้อมกับให้คำปรึกษาและวิธีแก้ปัญหาในการรับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ</b>							
12	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนางานต่อไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ที่	การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชอุบลถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุป
		คนที่1	คนที่2	คนที่3			
<b>ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ</b>							
14	ผู้นิเทศมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการติดตามผล</b>							
15	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนแบบรอบด้าน ในการดำเนินการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้นิเทศสังเกตการณ์รับรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของการพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศ และนำผลไปพัฒนาการนิเทศไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศ และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	1	1	1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/16

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นางสาววีรพัทธ์ เหล่างาม รหัสนักศึกษา 630620082 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนิเทศแบบได้ซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชูบุณย์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*สวท*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา โทร. 09 0346 4032



**Notes**

Output Created		29-...-2566, 21 0
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator.LOMXPF4A5KOSYR\Desktop\ \ s i n e . s a v
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 mean meanA meanB meanC meanD meanE /SCALE('') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0 0 0
	Elapsed Time	0 0 0

**Warnings**

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.987	26

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.0000	.98261	30
VAR00002	3.9000	.95953	30
VAR00003	3.9000	.99481	30
VAR00004	4.0000	.94686	30
VAR00005	3.8667	1.04166	30
VAR00006	3.9667	.96431	30
VAR00007	3.9667	.88992	30
VAR00008	3.8667	.81931	30
VAR00009	3.9000	.71197	30
VAR00010	3.8000	.84690	30
VAR00011	3.9667	.80872	30
VAR00012	3.9667	.80872	30
VAR00013	3.9333	.73968	30
VAR00014	3.6667	.88409	30
VAR00015	3.7667	.81720	30
VAR00016	3.9333	.78492	30
VAR00017	3.8000	.92476	30
VAR00018	3.8000	.80516	30
VAR00019	3.6667	.88409	30
VAR00020	3.5667	.93526	30
mean	3.8617	.74019	30
meanA	3.9333	.87713	30
meanB	3.9444	.86252	30
meanC	3.9000	.70613	30
meanD	3.8556	.73073	30
meanE	3.7556	.78018	30

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0048E2	370.824	19.25679	26





ที่ อว 8612.2/77



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ด้วย นางสาววิชรพัทธ์ เหล่างาม รหัสประจำตัว 630620082 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้  
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่  
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน  
และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอ  
ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมคักดิ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ฉ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนเพียงมาตรฐานการตอบแบบสอบถามของประชากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 V
AR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

## Descriptives

### Notes

Output Created		29-...-2566, 00 11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0 0 0
	Elapsed Time	0 0 0

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	85	3.00	5.00	4.0588	.86400
VAR00002	85	3.00	5.00	4.0824	.58170
VAR00003	85	3.00	5.00	4.2000	.65101
VAR00004	85	3.00	5.00	4.1765	.58098
VAR00005	85	3.00	5.00	4.1059	.59808

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00006	85	3.00	5.00	4.2471	.67092
VAR00007	85	3.00	5.00	4.3765	.65423
VAR00008	85	2.00	5.00	4.3412	.78000
VAR00009	85	2.00	5.00	4.5765	.79247
VAR00010	85	3.00	5.00	3.8941	.53505
VAR00011	85	3.00	5.00	4.1529	.52340
VAR00012	85	3.00	5.00	3.9412	.49649
VAR00013	85	3.00	5.00	4.3765	.59715
VAR00014	85	3.00	5.00	3.9647	.44846
VAR00015	85	3.00	5.00	3.9647	.47427
VAR00016	85	3.00	5.00	3.9294	.52979
VAR00017	85	3.00	5.00	3.9529	.46048
VAR00018	85	3.00	5.00	4.1412	.51531
VAR00019	85	3.00	5.00	3.9176	.46832
VAR00020	85	3.00	5.00	4.0353	.58650
Valid N (listwise)	85				

## Notes

Output Created		29-...-2566, 00 20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=SUM SUM1 SUM2 SUM3 SUM4 SUM5 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00 0
	Elapsed Time	00 0

```

COMPUTE SUM=SUM(VAR00001,VAR00002,VAR00003,VAR00004,VAR00005,VAR00006,VAR00007,VAR00008,VAR00009,VAR00010,VAR00011,VAR00012,VAR00013
,VAR00014,VAR00015,VAR00016,VAR00017,VAR00018,VAR00019,VAR00020)/20.
EXECUTE.
COMPUTE SUM1=SUM1 (VAR00001,VAR00002,VAR00003)/3.
EXECUTE.
COMPUTE SUM2=SUM2 (VAR00004,VAR00005,VAR00006)/3.
EXECUTE.
COMPUTE SUM3=SUM3 (VAR00007,VAR00008,VAR00009,VAR00010,VAR00011)/5.
EXECUTE.
COMPUTE SUM4=SUM4 (VAR00012,VAR00013,VAR00014)/3.
EXECUTE.

COMPUTE SUM3=SUM3 (VAR00007,VAR00008,VAR00009,VAR00010,VAR00011)/5.
EXECUTE.
COMPUTE SUM4=SUM4 (VAR00012,VAR00013,VAR00014)/3.
EXECUTE.
COMPUTE SUM5=SUM5 (VAR00015,VAR00016,VAR00017,VAR00018,VAR00019,VAR00020)/6.
EXECUTE.
DESCRIPTIVES VARIABLES=SUM SUM1 SUM2 SUM3 SUM4 SUM5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

```

## Descriptives

### Notes

Output Created		29--2566, 00 38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=SUM SUM1 SUM2 SUM3 SUM4 SUM5 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0 0 0
	Elapsed Time	0 0 0

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUM	85	3.00	5.00	4.1218	.40315
SUM1	85	3.00	5.00	4.1137	.50540
SUM2	85	3.00	5.00	4.1765	.47305
SUM3	85	2.60	5.00	4.2682	.52785
SUM4	85	3.00	5.00	4.0941	.45312
SUM5	85	3.17	5.00	3.9902	.39953
Valid N (listwise)	85				



ภาคผนวก ช  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม**

คำชี้แจง 1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม คำตอบที่ได้จากความ คิดเห็นของท่าน มีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ และจะไม่มีผลต่อท่านแต่ประการใด แต่ผู้วิจัยจะนำไป วิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อใช้พัฒนาการบริหารทางการศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบ แบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชรัพัทธ์ เหล่างาม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม**

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้า que ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพ
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้แก่ <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู <input type="checkbox"/> พนักงานราชการครู <input type="checkbox"/> ครูอัตราจ้าง
3.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 :** แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงที่ท่านเห็นสมควรในทุกข้อความ ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ที่	การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อวางแผน มีฐานข้อมูลในการดำเนินงานการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง					
2	สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการนิเทศแบบโค้ชชิ่งที่ส่วนต่าง ๆ และผู้เรียน					
3	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบโค้ชชิ่งแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน					
2. การนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้						
4	สถานศึกษามีวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนา โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับ					
5	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบโค้ชชิ่งตามลำดับความสำคัญ ให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย					
6	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตามคู่มือการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง					
3. การปฏิบัติ						
7	ผู้บริหารและคณะครูมีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการนิเทศ					
8	สถานศึกษามีดำเนินงานการนิเทศตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง					
9	สถานศึกษามีกำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง เป็นต้น					

ที่	การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขต พื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	สถานศึกษามีออกแบบ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม					
11	ผู้นิเทศแนะนำแนวทางการนิเทศที่หลากหลาย พร้อมกับให้คำปรึกษาและวิธีแก้ปัญหาในการรับการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง					
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ						
12	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิด ปัญหาและแนวทางการพัฒนา เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนางานต่อไป					
13	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และขยายผลให้ผู้รับการนิเทศ นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพกำกับในรูปแบบ PLC					
14	ผู้นิเทศมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ					
5. การติดตามผล						
15	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนแบบรอบด้านในการดำเนินการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง					
16	ผู้นิเทศสังเกตการณ์รับรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของการพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง					
17	ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศ และนำผลไปพัฒนาการนิเทศไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ					
18	ผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง					
19	สถานศึกษามีประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศ และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
20	ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล  
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยทางการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างสูง  
นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม



**แบบสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย เรื่อง การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม**

**คำชี้แจง**

1. แบบสนทนากลุ่มฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม”

2. แบบสนทนากลุ่มฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่

มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

3. ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดไว้ 5 ท่าน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนเป็นเลิศรอบด้าน ผู้รับผิดชอบโครงการประกันคุณภาพภายใน และหัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



**แบบสัมภาษณ์ การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม**

**ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์**

1. ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ระดับการศึกษา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. วันที่รับการสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**ตอนที่ 2 เรื่อง แนวทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงาน  
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม**

จากผลการวิจัยในทุกด้านตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของของมิ่งค์ โอเวน  
แอนมิ่งค์ พบว่า

- 1.แนวทางการเตรียมการ

.....

.....

- 2 แนวทางการนำเสนอความสามารถที่จะเรียนรู้

.....

.....

3. แนวทางการปฏิบัติ

.....

.....

- 4.แนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับ

.....

.....

- 5.แนวทางการติดตามผล

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววัชรพัทธ์ เหล่างาม
วัน เดือน ปี เกิด	1 พฤษภาคม พ.ศ.2538
สถานที่เกิด	นครปฐม
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนราชินี บูรณะ จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2555 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียน ราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2561 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการ สอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2563 กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	10/2 หมู่2 ตำบลทุ่งน้อย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

