

.....
การพัฒนาแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย

The Development of Internal Supervision Model Through Coaching and Mentoring
Process to Promote the Potential on Active Learning

สุชาติ แวงโสธรณ์

Suchat Wangsothorn

โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

Kalasinpittayasai School, Kalasin District, Kalasin Province

E-mail: suchat_wang@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6329-7089>

Received 18/11/2022

Revised 19/11/2022

Accepted 20/11/2022

บทคัดย่อ

งานนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดคุณภาพจึงได้วิเคราะห์และออกแบบการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับพัฒนานักเรียนผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) พัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (3) ทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้แบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ประเมินและปรับปรุงแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยใช้การวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนตามความมุ่งหมายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทีมนิเทศจำนวน 12 คน และผู้รับการนิเทศ จำนวน 73 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของทีมนิเทศ/ผู้รับการนิเทศ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงแบบทดสอบด้านความรู้ก่อน และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการสอนเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบบันทึกผลการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง แบบบันทึกการรับการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง แบบตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงสำหรับทีมนิเทศ แบบตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการชี้แนะและ

[363]

ระบบพี่เลี้ยงสำหรับผู้รับการนิเทศ แบบประเมินรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาความ และข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (ก) การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ข) การให้ความรู้การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และ (ค) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ระบบการนิเทศภายในซึ่งมีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน (2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบหลักคือ หลักการ และเงื่อนไขสำคัญ ซึ่งมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ (ก) ขั้นเตรียมทีมก่อนการนิเทศ (ข) ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศแบบองค์รวม (ค) ขั้นใช้รูปแบบการนิเทศ (ง) ขั้นนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (จ) ขั้นจัดการความรู้หลังการนิเทศ (3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทีมนิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 14.47 คะแนน และคะแนนหลังการอบรมเท่ากับ 16.53 คะแนน ผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.34 และคะแนนเฉลี่ยของผู้รับการนิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมเช่นเดียวกัน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 10.40 คะแนน และคะแนนหลังการอบรมเท่ากับ 11.87 ผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.67 จากข้อมูลคะแนนดังกล่าว การอบรมเชิงปฏิบัติการฯ มีแนวโน้มช่วยพัฒนาให้ทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (4) ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงฯ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ THUNG Model ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน; กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

Educational supervision, which is a system to support quality education in schools, has therefore analyzed and designed internal supervision operations to develop teaching and learning management along with developing students through a joint lesson development process in active learning activities. The purposes of this research were 1) to study the need assessment in developing an internal supervision model through the Coaching and Mentoring

.....

process to promote the potential of active learning management; 2) to develop an internal supervision model using the Coaching and Mentoring process; 3) to try and study of the result an internal supervision model using Coaching and Mentoring process and 4) to evaluate and improve internal supervision using Coaching and Mentoring process. There were 4 steps in research and development (R&D) which were 1) studying the need assessment in developing an internal supervision model through the Coaching and Mentoring process to promote the potential of active learning management; 2) improving an internal supervision model through Coaching and Mentoring process; 3) demonstrating an internal supervision model using Coaching and Mentoring process and 4) evaluating an internal supervision model using Coaching and Mentoring process. The sample consisted of 12 administrators, a supervisory team, and 73 supervised teachers which were obtained by simple random sampling. The tools used in this research were an analysis record of concepts, theories, and related research, focus group issues, a questionnaire for the supervisory team and supervisory recipient's basic information, a checklist for the accordance of the supervision model, pre-test and post-test, interview form for active learning management skill and the supervision model, an evaluation form for learning plans, a teaching observation form, a record of Coaching and Mentoring process results, a record of being supervised, an observation form for supervisory team, an observation form for the supervised, and an evaluation form for the supervision model. Qualitative data were analyzed by content analysis and description. The quantitative data were analyzed using statistics which were percentage, mean and standard deviation. The finding found that (1) Studying the needs and requirements in developing the internal supervision model by using the guidance process and the mentoring system consisting of 3 aspects: (a) Proactive learning management education. (b) Supervision education using a guidance process and a mentoring system. And (c) supervision, monitoring, and evaluation by using an internal supervision system that has a supervision model suitable for the school context. (2) develop an internal supervision model using a guidance process and mentoring system to promote proactive learning management potential, Its main components are principles and essential terms which has a 5-step process, namely (A) T: Team, (B) H: Holistic Planning, (C) U: Use, (D) N: Nice Coaching and Mentoring, and (E) K: Knowledge Management. (3) The results of the experimental use of the internal supervision model using the guidance

[365]

process and the mentor system to enhance the potential of proactive learning management revealed that the average score of the supervision team after the training was higher than before the training which the mean score before the training was 14.47 points, and the score after the training was 16.53 points. The score difference increased by 10.34% and the average score of the supervision recipients after the training was higher than before the training as well, which the mean score before the training was 10.40 points, and the post-training score was 11.87, and the difference in the score increased. 5.67 percent. However, based on these scores, the workshop tends to help develop the supervision team and the supervision recipients with more knowledge of proactive learning techniques, and supervision using guidance and mentoring processes. (4) The results of the evaluation and improvement of the internal supervision model by using the guidance and mentoring process before applying the model in terms of usefulness, feasibility, suitability, and overall correctness were at the highest level. And the results of assessing the appropriateness of the internal supervision model manual by using the THUNG Model to develop proactive learning management.

Keywords: Internal Supervision; Coaching and Mentoring Process; Active learning

บทนำ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ครูจำเป็นต้องมีเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ นโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนในประเด็นหลักที่ 1 คือ กระบวนการเรียนรู้ใหม่ เช่น นโยบายพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย อังกฤษและภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาครูประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ จะเห็นได้ว่าประเด็น การพัฒนาครูจึงเป็นประเด็นหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

[366]

.....

การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญจำเป็นในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู กล่าวคือ การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการบริหารวิชาการแก่ครูและพัฒนาความรู้ความสามารถของครู เพราะกระบวนการสอนมีกิจกรรมที่ซับซ้อนและหลากหลาย ครูจะต้องฝึกฝนในสถานการณ์จริงอยู่เสมอ อีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือครูในการวางแผนและออกแบบกิจกรรม เพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น ครูต้องมีความเข้าใจในการใช้หลักสูตร การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนรวมถึงการวัดประเมินผล แต่บางครั้งถึงแม้ว่าครูจะใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างที่ขาดตกบกพร่อง ทำให้การปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนขาดความสมบูรณ์ ดังนั้น หากมีบุคคลอื่นได้ชี้แนะ (Coaching) ให้ความช่วยเหลือก็ย่อมเกิดผลดี การนิเทศจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนการปฏิบัติงานของครู และเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545)

โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัยได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย พุทธศักราช 2562 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานสากลจัดบูรณาการวิชาการศึกษาเพื่อเรียนรู้ (Knowledge Inquiry) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-5 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานสากลตามวัย จัดการเรียนการสอนภาษาจีนสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ทุกชั้นเรียนได้จัดทำโครงการนิเทศการสอนเพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จากการดำเนินงานโครงการนิเทศการสอน ประจำปีการศึกษา 2562 ตามแผนงานที่วางไว้มีผลการดำเนินงาน สรุปได้ว่าการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของฝ่ายบริหารและผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศ รวมคณะครูทั้งหมด 78 คน ได้รับการตรวจเยี่ยม 56 คน คิดเป็นร้อยละ 71.79 มีผลการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนโดยรวม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 76.34 แต่มีอยู่ 3 ด้าน ถือว่าเป็นด้านสำคัญ นั่นคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 74.25 ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 70.32 และด้านการวัดและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 75.08 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้นั้น ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของนักเรียน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูจึงมีส่วนสำคัญอย่างมาก ครูจำเป็นต้องมีความรู้มีทักษะและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนรวมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และควรมีการประเมินผลการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง (สมชาย เทพแสง, 2547:12)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ในภาพรวมมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ (โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย, 2563) และจากการศึกษาผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่

.....

ผ่านมาของโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย พบว่า การนิเทศภายในส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการวิเคราะห์สาเหตุมาจากการดำเนินการที่ไม่ครบทุกขั้นตอน และขาดความต่อเนื่อง ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมในการนิเทศภายในโรงเรียนขาดบุคลากรด้านการนิเทศ คณะกรรมการนิเทศขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการนิเทศ ขาดการศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ทำให้การวางแผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้รับการนิเทศ จึงทำให้การนิเทศภายในไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาครูได้ตามความจำเป็นหรือความต้องการของครู นอกจากนี้ยังส่งผลให้การนิเทศไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ในโรงเรียน 2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ปัญหาส่วนใหญ่พบว่าการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีภาระงานนอกเหนือจากงานนิเทศการเรียนการสอน และครูไม่ปฏิบัติตามปฏิทินการดำเนินงานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังขาดสื่อและนวัตกรรมด้านรูปแบบการนิเทศต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ในการนิเทศภายใน สอดคล้องกับ อีระ รุญเจริญ (2553) แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในทางปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาทหรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้

การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและชี้แนะแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยงเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้ อย่างไรก็ตามทั้ง Coaching และ Mentoring ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวเพื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียนได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา รูปแบบการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพราะครูเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นผู้รู้ปัญหาภายในอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้รับการฝึกให้มีการดำเนินการนิเทศภายในได้ ก็จะสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้มากที่สุด ผู้วิจัย

.....

ในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน จึงมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หารูปแบบที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การทบทวนวรรณกรรม

1. การนิเทศการศึกษา

วชิรา เครือคำอ้าย (2558 : 3) สรุปความหมายการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องโดยกระบวนการดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางเพื่อพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์และช่วยให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ในที่สุดจะส่งผลต่อเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญาและร่างกายอย่างสมดุล ในทำนองเดียวกัน โคแกน (Cogan, 1973 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า “เป็นกระบวนการนิเทศที่ปฏิบัตินอกห้องเรียน โดยได้ระบุงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการเรียน และการพัฒนาเครื่องมือรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ รวมถึงการวัดและประเมินผลตามโปรแกรมการศึกษาของโรงเรียน” นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาในระดับสถานศึกษา คือ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งเป็นกระบวนการประกันคุณภาพของโรงเรียนว่า

โรงเรียนสามารถบริการจัดการภายในโรงเรียนจนถึงเป้าหมายสุดท้ายคือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบโดยมีผู้เกี่ยวข้องหลักสองฝ่าย คือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวได้ช่วยส่งเสริมและพัฒนการสอนของครูให้ดีขึ้น และที่สำคัญอันเป็นหัวใจของการนิเทศคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

2. การชี้แนะ (Coaching)

Mink, Owen and Mink (1993) ให้ความหมายว่าการชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคล ได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่งบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมากระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ส่วน วิณา กวีสมบูรณ์ (2547) ให้ความหมายว่าการชี้แนะคือการให้ความช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งครอบคลุมถึงการชี้แนะทางกีฬาหรือการชี้แนะทางความคิด

ดังนั้นสรุปได้ว่า Coaching หมายถึง การชี้แนะลูกน้องของตนเอง การชี้แนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการ ระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่าย และระดับต้น (Low Management level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกชี้แนะโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee การชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้าใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ทั้งนี้การชี้แนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

[370]

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการ

สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสะท้อนผล หลังการสังเกต การสอนจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล

เบญจมาศ ขาศิศักดิ์ยุทธ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พบว่า สภาพและปัญหาการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สภาพโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

Britton and Anderson (2009) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู การทดสอบเกี่ยวกับความคิดรวบยอดที่เป็นประโยชน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในชั้นเรียนที่ปฏิบัติโดยนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู มีลักษณะการปฏิบัติโดยนักศึกษา 4 คน ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในด้านหน้าที่และเทคนิคก่อนที่จะเข้าร่วมวงจรการโค้ดด้วยการจับคู่หมุนเวียนสลับกันในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน รวบรวมข้อมูลประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนแต่มีข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติการสอนเป็นแนวโน้มการพัฒนาที่ปราศจากการยืนยันด้วยหลักฐานที่เพียงพอ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรนำการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาบูรณาการใช้ในหลักสูตรของนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ดังนี้

ศึกษาความต้องการ จำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	พัฒนารูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ทดลองใช้และศึกษาผล การทดลองใช้พัฒนา รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประเมินและปรับปรุง พัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	ผลการพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 1. ได้รูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก
1) แนวคิด ทฤษฎีการ นิเทศการศึกษา 2) เทคนิคการนิเทศ ภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 4) ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางด้าน การนิเทศการศึกษา 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1) ร่างรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ตรวจสอบความ สอดคล้องของรูปแบบ โดยอิงผู้เชี่ยวชาญ 3) ปรับปรุงรูปแบบ การนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	1) ทดลองใช้และศึกษา ผลการทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริม ศักยภาพการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 2) สรุปผลการ ทดลองใช้	- ประเมินและปรับปรุง รูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก - ความเหมาะสม - ความสอดคล้อง - ความเป็นไปได้ - ความเป็น ประโยชน์	ส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถนำไปใช้ในการ นิเทศได้ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม 2. ใช้เป็นแนวทาง สำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ทำ การวิจัยในประเด็นที่ เกี่ยวข้องต่อไป อันจะ นำมาซึ่งองค์ความรู้ที่ หลากหลายและเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหาร การศึกษาในการที่จะ พัฒนาระบบการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Research : R₁)

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: (1) ประชากร: ผู้วิจัยได้ทดลองและเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

[372]

.....
ประณศีกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ และโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย จำนวน 144 คน (2) กลุ่มตัวอย่าง: ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของข้อมูลที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครู 35 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สัณภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของทีมนิเทศ/ผู้รับการนิเทศ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา และการเขียนพรรณนาความ

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Development : D₁)

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย: ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ทีมนิเทศ จำนวน 7 คน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและพัฒนา โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาความและวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ และประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549)

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความพึงพอใจในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความพึงพอใจในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการเขียนพรรณนาความ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงของทีมนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Research : R₂)

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: (1) ประชากร ผู้วิจัยได้ทดลองและเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศในโรงเรียนเครือข่ายประถมศึกษาประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จำนวน 20 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด 2. โรงเรียนบ้านบึงกาฬ 3. โรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) 4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 5. โรงเรียนมุกดาโล่ 6. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคู 7. โรงเรียนเสนศิริอนุสรณ์ 8. โรงเรียนเมืองเลย 9. โรงเรียนเมืองอำนาจเจริญ 10. โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต 11. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย 12. โรงเรียนบ้านหมากแข้ง 13. โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม 14. โรงเรียนสนามบิน 15. โรงเรียนเมืองสุรินทร์ 16. โรงเรียนเมืองนครราชสีมา 17. โรงเรียนอุบลวิทยาคม 18. โรงเรียนหนองบัววิทยายน 19. โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) และ 20. โรงเรียนสุนทรวัฒนา จำนวน 1,475 คน (2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของข้อมูลที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 85 คน โดยเป็นทีมนิเทศ 12 คน และผู้รับการนิเทศ 73 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ปีการศึกษา 2563

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 8 ชนิด ได้แก่ (1) แบบทดสอบด้านความรู้ก่อน และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (2) แบบสัมภาษณ์ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (3) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (4) แบบสังเกตการสอนเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (5) แบบบันทึกผลการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (6) แบบบันทึกการรับการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (7) แบบตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงสำหรับทีมนิเทศ (8) แบบตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงสำหรับผู้รับการนิเทศ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและพัฒนา โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาความและวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ และประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (1) วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการเขียนพรรณนาความ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงของทีมนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 4 เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Development : D₂)

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: (1) ประชากร ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ทีมนิเทศและผู้บริหารนิเทศในโรงเรียนเครือข่ายประถมศึกษาประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จำนวน 20 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด 2. โรงเรียนบ้านบึงกาฬ 3. โรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) 4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 5. โรงเรียนมุกดาโล่ 6. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคู 7. โรงเรียนเสนศิริอนุสรณ์ 8. โรงเรียนเมืองเลย 9. โรงเรียนเมืองอำนาจเจริญ 10. โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต 11. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย 12. โรงเรียนบ้านหมากแข้ง 13. โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม 14. โรงเรียนสนามบิน 15. โรงเรียนเมืองสุรินทร์ 16. โรงเรียนเมืองนครราชสีมา 17. โรงเรียนอุบลวิทยาคม 18. โรงเรียนหนองบัววิทยายน 19. โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) และ 20. โรงเรียนสุนทรวัฒนา จำนวน 1,475 คน (2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของข้อมูลที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 85 คน โดยเป็นทีมนิเทศ 12 คน และผู้บริหารนิเทศ 73 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและพัฒนา โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาความและวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ และประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (1) วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการเขียนพรรณนาความ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงของทีมนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

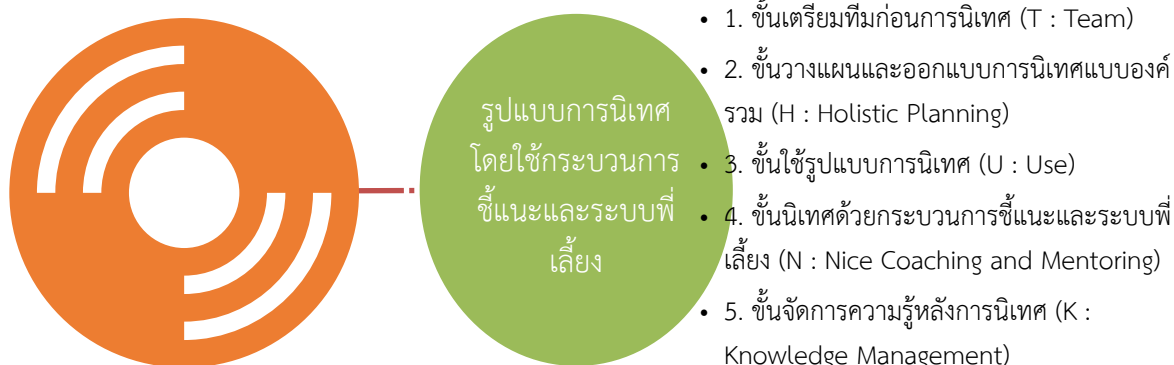
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ระยะศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Research : R₁)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะนี้ โดยตอบในวัตถุประสงค์ข้อ 1 ของการวิจัย คือ ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1. แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม และ 3. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้นิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ โดยผลการวิเคราะห์จากแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร 3 ประเด็น ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป้าหมายสูงสุดการนิเทศการศึกษามีความสำคัญ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู นักเรียนและสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงนี้ ได้นำหลักของการนิเทศแบบเน้นการพัฒนา ซึ่งเน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman, 1981) Sergiovanni (1998) และ วิจารณ์ พานิช (2555) พบว่า ครูผู้รับการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงนี้ที่มตินิเทศจำเป็นต้องใช้ 3 วิธี คือ วิธีที่มีการชี้แนะ ไม่มีการชี้แนะและวิธีผสมผสานโดยพิจารณาตามความสามารถของผู้ได้รับการนิเทศ และการนิเทศภายในเป็นรูปแบบการนิเทศที่ควรนำมาใช้ควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นการนิเทศที่คำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นหลัก และสามารถนำหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ทางด้านการนิเทศการศึกษามาใช้ร่วมกันได้อย่างกลมกลืน เนื่องจากการรวมตัวรวมใจรวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหารในโรงเรียนทำให้เกิดการมีคุณค่าร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งการรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการ และความสนใจของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และนำมาสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม และสอบถามข้อมูลพื้นฐานของทีมนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ พบว่า ความต้องการจำเป็นที่ต้องเติมเต็มให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย เพื่อนำไปสู่การวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การให้ความรู้การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และ 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยใช้ระบบการนิเทศภายในซึ่งมีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน

ผลการวิจัยระยะที่ 2 ระยะพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Development : D₁)

สำหรับระยะนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีองค์ประกอบหลัก คือ หลักการ และเงื่อนไขสำคัญ โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเตรียมทีมก่อนการนิเทศ (T : Team) 2. ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศแบบองค์รวม (H : Holistic Planning) 3. ขั้นใช้รูปแบบการนิเทศ (U : Use) 4. ขั้นนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (N : Nice Coaching and Mentoring) 5. ขั้นจัดการความรู้หลังการนิเทศ (K : Knowledge Management) และ Plus เป็นการน้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดย Plus เป็นการค้นพบระหว่างการนำรูปแบบการนิเทศฯ มาใช้ในโรงเรียน จากการพัฒนาดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบองค์ประกอบสังเคราะห์รูปแบบ



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ผลการวิจัยระยะที่ 3 ระยะทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Research : R₂)

ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการนิเทศไปใช้ปฏิบัติจริงในภาคสนามกับกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยมีทีมนิเทศจำนวน 12 คนและผู้รับการนิเทศ จำนวน 73 คน โดยใช้กระบวนการ PLC ร่วมกันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง

[377]

โดยได้ดำเนินการทุก ๆ วันอังคารและวันพฤหัสบดี เวลา 15.30 น. เป็นต้นไป สำหรับเรื่องที่ได้นำมา PLC เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต ซึ่งทั้ง 2 เรื่องที่กล่าวมานั้นสามารถนำมาใช้ได้จริงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างแท้จริง โดยครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดสิ่งเหล่านั้นให้กับผู้เรียน และเมื่อครูต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมครูจะต้องไม่ทิ้งผู้เรียน อาจเชิญวิทยากรเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนหรือดำเนินการในวันหยุดราชการ เช่น วันเสาร์-วันอาทิตย์ โดยไม่ใช้วันหยุดนักขัตฤกษ์ เพราะอาจทำให้ครูเหนื่อยล้า ขาดกำลังใจและไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ในภาพรวมผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้รับการนิเทศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และบันทึกหลังสอน แบบบันทึกผลการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (สำหรับทีมนิเทศ / ผู้รับการนิเทศ) แบบตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงสำหรับทีมนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ ปรากฏผลตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากคะแนนการประเมิน

คะแนนที่ได้	การแปลความหมาย	จำนวนคน (73 คน)	คิดเป็นร้อยละ
26-30 คะแนน	ดีมาก	61	83.56
21-25 คะแนน	ดี	10	13.70
16-20 คะแนน	พอใช้	2	2.74
คะแนนต่ำกว่า 16 คะแนน	ควรปรับปรุง	0	0.00
รวม		73	100.00

จากการวิเคราะห์คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีทีมนิเทศที่ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูจำนวน 73 คน พบว่า คะแนนประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้มีครูผู้รับการนิเทศได้คะแนนระหว่าง 26 - 30 อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 83.56 ได้คะแนน 21-25 คะแนน อยู่ในระดับดีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และคะแนน 16 - 20 คะแนน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.74

ตาราง 2 แสดงคะแนนและร้อยละ ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ก่อนและหลังการฝึกอบรมของทีมนิเทศ (N=12 คน)

จำนวน 12 คน	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยรวม	14.47	72.33	16.53	82.67	2.07	+10.34
ผลต่าง (ร้อยละ)	คะแนนก่อน-หลังการอบรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.34					

ตาราง 3 แสดงคะแนนและร้อยละผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้รับการนิเทศ (N=73 คน)

คนที่	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน(เต็ม 20	ร้อยละ
	(เต็ม 20	ร้อยละ	(เต็ม 20	ร้อยละ	20	ร้อยละ
	คะแนน)	ร้อยละ	คะแนน)	ร้อยละ	คะแนน)	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยรวม	10.40	53.67	11.87	59.67	1.13	+5.67
ผลต่าง (ร้อยละ)	คะแนนก่อน-หลังการอบรม คิดเป็นร้อยละ +5.67%					

จากตาราง 2 และตาราง 3 แสดงคะแนนและร้อยละ ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรมของทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนเฉลี่ยของทีมนิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 14.47 คะแนน และคะแนนหลังการอบรมเท่ากับ 16.53 คะแนน ผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.34 และคะแนนเฉลี่ยของผู้รับการนิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมเช่นเดียวกัน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 10.40 คะแนน และคะแนนหลังการอบรมเท่ากับ 11.87 ผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.67 จากข้อมูลคะแนนดังกล่าว การอบรมเชิงปฏิบัติการฯ มีแนวโน้มช่วยพัฒนาให้ทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ผลการวิจัยระยะที่ 4 ระยะประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Development : D2)

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากแบบประเมิน

[379]

รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในด้าน 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง จากทีมนิเทศและผู้บริหารนิเทศ และผลจากที่ได้รับจากการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศในระยะที่ 3 ที่มาจากการดำเนินการระหว่างทีมนิเทศและผู้บริหารนิเทศ ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่	รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
		ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D	ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ความเหมาะสม
1	ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมทีมก่อนการนิเทศ (T : Team)	5.0	0.0	มากที่สุด	4.8	0.3	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	4.8	0.3	มากที่สุด
2	ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศแบบองค์รวม (H : Holistic Planning)	5.0	0.0	มากที่สุด	4.7	0.4	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	4.8	0.3	มากที่สุด
3	ขั้นตอนที่ 3 ขั้นใช้รูปแบบการนิเทศ (U : Use)	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด
4	ขั้นตอนที่ 4 ขั้นนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (N : Nice Coaching and Mentoring)	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด
5	ขั้นตอนที่ 5 ขั้นจัดการความรู้หลังการนิเทศ (K : Knowledge Management)	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด	5.0	0.0	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของทีมนิเทศและผู้บริหารนิเทศประเมินและยืนยันรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ THUNG Model ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การให้ความรู้การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงและ 3) การนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล โดยใช้ระบบการนิเทศภายใน ซึ่งมีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังข้อมูลส่วนหนึ่งที่สะท้อนได้จากคำพูดของทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศที่เค้มาใช้ สอดคล้องกับวนิดา ภูวิชัย (2562) ศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา จันทร์ดา (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 การนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ควรมีการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เพราะกิจกรรมของรูปแบบการนิเทศภายในสามารถช่วยให้ทั้งทีมนิเทศและครูผู้รับการนิเทศได้รับการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการนิเทศภายในไปต่อยอดพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการสะท้อนผลการนิเทศของทีม นิเทศและช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ไปใช้เพื่อให้ได้ผลตรงตามความต้องการตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละสถานศึกษา ควรมีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นกิจกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษานั้น ๆ

1.3 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลที่เกิดกับผู้เรียนหลังการนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียน ขนาดต่าง ๆ เช่น ประถมขนาดกลาง ประถมขนาดใหญ่ และประถมศึกษาใหญ่พิเศษ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัยที่มีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชา จันทร์ดา (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ ชาติศักดิ์ยุทธ. (2560). รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. อดตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย. (2563). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563. กาฬสินธุ์ : โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย
- วชิรา เครือคำอ้าย.(2558). ตำราการนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่ : ส.การพิมพ์.
- วนิดา ภูวชัย. (2562). การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ:มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิณา ก้วยสมบูรณ์. (2547). การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2547). “E-Leadership : ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล,”. วารสารวิทยาจารย์. 5, 2-14 ;
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ:หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารหมายเลข1/2562
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

-
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 8(3), 173-182.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). “การปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ,”. *วารสารวิชาการ*. 5(6) : 22-28.
- Britton, L. R., & Anderson K. A. (2009). *Peer Coaching and pre-service teachers: Examination an underutilized concept*. Teaching & Teacher Education. 1-9.
- Doi:10.1016/j.tate.2009.03.008.
- Cogan, Morris L.(1973). *Clinical Supervision*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor: Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Development.
- Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Sergiovanni, T. (1998A). “Leadership as pedagogy, capital development, and school effectiveness”. *International Journal of Leadership in Education*. 1 (1), 37-46.