

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู **ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู **ขั้นตอนที่ 3** การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู **ขั้นตอนที่ 4** การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 31 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ครูโรงเรียนบ้านคำก้อม จำนวน 19 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียน และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในฯ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1** หลักการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา
- 1.2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
- 1.3 หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 1.4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูลให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ
- 1.5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
- 1.6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

#### **องค์ประกอบที่ 2** วัตถุประสงค์การนิเทศ ประกอบด้วย

- 2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

#### **องค์ประกอบที่ 3** เนื้อหาการนิเทศ ประกอบด้วย

- 3.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ
- 3.2 การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน
- 3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

#### **องค์ประกอบที่ 4** กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

##### **ขั้นตอนที่ 1** การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู
- 2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน

4) แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

- 5) ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน
- 7) ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ
- 8) ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 9) วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู
- 10) กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing : I) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน

2) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

3) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน

4) เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน

5) แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน

6) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน

7) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน

8) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน

**ขั้นตอนที่ 3** การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (Coaching and Mentoring : C) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

- 1) กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ

3) จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ วัสดุกรรมการเรียนการสอน

4) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ

5) แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

6) การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน

### 3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ

1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ

2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะชี้แนะ

3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู

5) การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

6) การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

7) ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้

### 3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ

1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง

3) ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- 5) การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป
- 6) การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป
- 7) สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

#### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว
- 2) ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนทุกครั้ง
- 3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน
- 5) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ
- 6) ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 8) ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป
- 9) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

#### ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ(After Action Review: A) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ
- 2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน
- 3) ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป
- 4) สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ ประกอบด้วย

- 5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 5.2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 5.3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน

## 2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูล ให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย การเยี่ยมชมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจา และกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้ง 5 องค์ประกอบ ด้วยเทคนิคเดลฟาย พบว่า ในภาพรวม มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

### 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศมีความรู้ทางวิชาการ สามารถถ่ายทอดความรู้และแก้ปัญหาให้กับผู้รับการนิเทศได้อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

### 4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

4.1 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนในทุกระดับชั้นเรียนสูงขึ้น เฉลี่ยร้อยละ 10.27 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุดร้อยละ 13.34 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นต่ำสุด ร้อยละ 7.80

สรุป ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักในทุกระดับชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและผ่านเกณฑ์

4.2 ผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม พบว่า ในภาพรวมครูผู้รับการนิเทศ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

4.3 ผลการศึกษาคความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษารายองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) และการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) มี



5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ และ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส” (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) 2.ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning : P) 3.ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) 4.ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) 5.ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A)

2.ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ และ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ

จากผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ทั้ง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ องค์ประกอบการนิเทศภายใน และ กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมากำหนดเป็นร่างของรูปแบบ ในส่วนของการพัฒนารูปแบบได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของ

รูปแบบ จึงทำให้รูปแบบที่ได้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ วาโร เฟ็งส์วส์ดี (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย (2) การศึกษาจากบริบทจริง เช่น การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น และ (3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ (1) และ (2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นอกจากนี้ ฉัตรสุมน พฤทธิภิญโญ (2553) กล่าวถึงการพิจารณาตรวจสอบการได้รับฉันทามติของของกลุ่มบุคคลที่ต่อเมื่อข้อความนั้นมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 หรือ 4.50 ข้อความนั้นมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์ น่วมมะโน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กลไกการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 6 การประเมินรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ จึงอาจกล่าวได้ว่าผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น

3.ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีข้อค้นพบ ดังนี้

ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งพฤติกรรมของผู้นิเทศ มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม มีความกระตือรือร้น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในมีอิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ในการทดลองใช้รูปแบบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีความถูกต้องและสมบูรณ์ โดยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้มีบทบาทในการนิเทศให้มีภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้น และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี จึงทำให้ผู้นิเทศ มีพฤติกรรมการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ มีปาน (2562) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะและพฤติกรรมของผู้นิเทศ และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษาพิเศษ ผ่านเกณฑ์ประเมินสูงกว่าค่าเฉลี่ย ที่ตั้งไว้ร้อยละ 75 ทุกคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ บุตรพรม (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินทักษะและพฤติกรรมการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

#### 4. การประเมินรูปแบบนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

4.1 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนทุกระดับชั้น สูงขึ้นร้อยละ 10.27 ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนวคิด และวิธีนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีองค์ประกอบครอบคลุมที่เป็นหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และแนวทางประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการนิเทศภายในแบบให้คำชี้แนะ มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน ต้องเตรียมการก่อนเพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากร ปัจจัยสนับสนุน และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ในระหว่างดำเนินการ

ให้คำชี้แนะ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เสนอแนะแนวทางการพัฒนางานร่วมกันเพื่อสร้างทางเลือกให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง หลังการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนความคิดเห็นเพื่อให้ได้หลักการสำคัญในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และนำไปสู่การวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่องผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในสัมพันธภาพที่ดีจากผู้นิเทศ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน 52 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลให้การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียน ทุกระดับชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา(2561)และ ชมพูนุช โยธี(2558)ได้ข้อค้นพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ที่พยายามจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น

4.2 ผลการศึกษาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู หลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากครูได้รับการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้ คำชี้แนะตามรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นและครูได้นำสมรรถนะทั้ง 6 ด้านไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญพูน รมศรี (2558: 44) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา น่วมมะโน (2562) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมาก

4.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาและครู ที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน

การจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยกระตุ้นแนวทางคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครู และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูได้มุ่งมั่นในการตั้งใจทำงานเพื่อที่ทำการนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป จึงทำให้ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ มีปาน(2562)ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตมี ภูกันตาน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทีมนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ไว้ในโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน

1.2 ควรกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

1.3 ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ในทุกขั้นตอนของงาน ดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง

1.4 ควรนำผลจากการนิเทศ ไปใช้เป็นข้อมูล/สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวางแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในการนิเทศครั้งต่อไป

1.5 ควรมีการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานทุกครั้ง พร้อมแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล

2.3 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในแบบอื่นๆ เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศแบบคลินิก