

การนิเทศเชิงการโค้ชเพื่อการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21:
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชีบาอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1

COACHING SUPERVISION FOR TEACHER DEVELOPMENT IN 21ST CENTURY LEARNING:
A CASE STUDY OF WAT PLUB (CHANTHABURI CHEEBA UTIT) SCHOOL UNDER
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปรีชาพล นวนสุทธิ^{1,*}, เรียงวิชญ์ นิลโคตร² และ อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง³
Preechapon Nuansutti^{1,*}, Reongwit Nilkote² and Arungiat Chansongsaeng³

(Received: September 17, 2025; Revised: October 13, 2025; Accepted: October 15, 2025)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศเชิงการโค้ช (Coaching Supervision) สำหรับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่การศึกษาต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม การพัฒนาครูจึงต้องเน้นการสร้างสมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งด้านการคิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โดยแนวทางการนิเทศเชิงการโค้ชเน้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้สอนงาน (Coach) ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ส่วนครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ที่เรียนรู้ผ่านการสะท้อนผล การแลกเปลี่ยน และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน กระบวนการนิเทศเชิงการโค้ชในบทความนี้ถูกบูรณาการเข้ากับวงจรเดมมิง (Deming Cycle: PDCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) โดยกำหนดวัตถุประสงค์และตั้งทีม Coaching Supervision ในการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อจัดทำแผนนิเทศ 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) โดยการนิเทศเชิงโค้ช และการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ 3) การตรวจสอบ (Check) โดยการทบทวนผลการดำเนินงาน และสะท้อนผลเพื่อประเมินผลลัพธ์ 4) การปรับปรุง (Act) โดยการสรุปผลการนิเทศ และวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการนิเทศ จากข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าการนิเทศเชิงการโค้ชตามวงจร PDCA สามารถยกระดับศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ โดยเสริมสร้างทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) และคุณลักษณะ (Attributes) อันเป็นหัวใจของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเผชิญความท้าทายในโลกยุคดิจิทัล บทความจึงสรุปว่า การนิเทศเชิงการโค้ชถือเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

¹ ครูโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชีบาอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

¹ Teacher of Wat Plub (Chantaburi Cheeba Utit), Chanthaburi Primary Education Service Area Office 1

² อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

² Curriculum Lecturer of Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

³ Curriculum Lecturer of Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi

* Corresponding author. E-mail: 6826141016@rbru.ac.th

คำสำคัญ: การนิเทศเชิงการโค้ช, การพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this article was to present a framework for Coaching Supervision to develop teachers in 21st century learning management, a period in which education must adapt to rapid technological and social changes. Teacher development had to focus on building diverse competencies, including higher - order thinking, communication, collaboration, and the creative use of technology. The Coaching Supervision approach emphasized the role of school administrators as Coaches who acted as mentors and advisors, while teachers served as Coachees who learned through reflection, dialogue, and professional growth. In this article, the Coaching Supervision process was integrated with the Deming Cycle (PDCA), comprising four steps: 1) Plan - Establish objectives and form a Coaching Supervision team to analyze needs and develop a supervision plan. 2) Do - Implement the plan through coaching supervision and systematically collect data. 3) Check - Review the implementation results and reflect on the outcomes to evaluate effectiveness. 4) Act - Summarize the supervision results and plan for continuous improvement to foster a culture of supervision. The findings revealed that Coaching Supervision within the PDCA framework can systematically enhance teachers' capacity to manage learning by developing knowledge, skills, competencies, and attributes, which are essential for 21st century education. Furthermore, this approach contributed to improving student outcomes and cultivating human resources capable of facing challenges in a digital society. The article concluded that Coaching Supervision was an effective strategy for teacher development and for elevating the overall quality of education in Thailand.

Keywords: Coaching Supervision, Teacher Development, 21st Century Learning Management

บทนำ

ท่ามกลางความพยายามปฏิรูป การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กระบวนการนิเทศซึ่งควรเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูกลับกลายเป็นอุปสรรคที่จำกัดศักยภาพและสร้างแรงกดดันให้แก่ผู้สอน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด นวัตกรรมใหม่ ๆ มีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และมีแนวโน้มในการเพิ่มขีดความสามารถมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้จึงต้องมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยบูรณาการเชื่อมโยงทั้งด้าน ศาสตร์ ศิลป์ ชีวิต และเทคโนโลยี ตอบสนองความต้องการและความถนัดของผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสร้างสรรค์ (ศุภสิทธิ์ วงศ์เทพ และคณะ, 2567) ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นต่อความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนให้มีศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคมอย่างไรก็ตาม การนิเทศในอดีตมักมุ่งเน้นการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งอาจสร้างแรง

กดดันและไม่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน โดยการนิเทศในลักษณะดังกล่าวมักเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ระเบียบ และมาตรฐานของผู้บริหาร ทำให้ครูบางคนรู้สึกว่าการนิเทศเป็นการ “จับผิด” มากกว่าการ “พัฒนา” การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรเป็นกระบวนการที่ช่วยใ้บุคลากรเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ เปรียบเสมือนการให้แสงสว่างนำทาง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง โดยกระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ แต่เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของผู้รับการนิเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ดวงทิพย์ เพ็ชรนิล และคณะ, 2568) นอกจากนี้ Glickman, Gordon, & Ross - Gordon (2018) ระบุว่า การนิเทศแบบดั้งเดิมมักถูกมองว่าเป็นการควบคุมและประเมินผล เพื่อให้ครูปฏิบัติตามข้อกำหนดมากกว่าการเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพ แต่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 การนิเทศจำเป็นต้องปรับบทบาทจากการควบคุมไปสู่การพัฒนา เน้นการเสริมสร้างศักยภาพของครูให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจและพลังในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดความสุขในการทำงาน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทั้งเขตเมืองและชนบท ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการสร้างความปลอดภัย ความมั่นคง และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567) นอกจากนี้ การพัฒนาทีมครูในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูสามารถสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพซึ่งกันและกัน (Skaalvik & Skaalvik, 2011) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูและทีมครูมิได้เกิดขึ้นเพียงจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือสำคัญ การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะ สนับสนุน และประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (เวียงชัย แสงทอง และคณะ, 2565) กระบวนการนิเทศเชิงการโค้ช (Coaching Supervision) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารในฐานะ “โค้ช” (Coach) และครูผู้สอนในฐานะ “ผู้รับการโค้ช” (Coachee) ผ่านกระบวนการรับฟัง การสะท้อนผล และการชี้แนะเชิงสร้างสรรค์ ดังกล่าวมาแล้วนั้น สะท้อนให้เห็นได้ว่าการนิเทศเชิงการโค้ชสามารถเพิ่มแรงจูงใจของครู ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผสมผสานกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและการพัฒนาทีมวิชาชีพ การนิเทศเชิงการโค้ชจึงเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาครู สนับสนุนผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น การนำแนวคิดการนิเทศเชิงการโค้ชไปใช้ยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศที่ไม่เป็นระบบ การขาดการมีส่วนร่วมของครู และบทบาทของผู้บริหารที่เน้นการควบคุมมากกว่าการสนับสนุน แม้แนวคิดการนิเทศเชิงโค้ชจะเป็นที่ยอมรับในระดับสากล แต่ยังขาดกรณีศึกษาเชิงลึกที่ถอดบทเรียน กระบวนการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กของไทยซึ่งมีข้อจำกัดและเงื่อนไขที่แตกต่างออกไป อย่างไรก็ตาม กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลับ (จังหวัดบุรีรัมย์) แสดงให้เห็นว่าการนิเทศเชิงการโค้ชที่ใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกรอบการดำเนินงาน สามารถสร้างกระบวนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับความต้องการในการจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน บทความนี้มุ่งนำเสนอผลจากการนิเทศเพื่อนำเสนอบทเรียนสู่การปรับใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกันต่อไป

การนิเทศเชิงการโค้ช: การเสริมศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

การนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของครู โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความร่วมมือ เกื้อกูล และเป็นมิตรระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้สอนงาน (Coach) ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ ผูกพันทักษะที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนา สังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของตนเอง เพื่อให้การพัฒนาการสอนเกิดขึ้นอย่างตรงจุด ขณะเดียวกัน พี่เลี้ยง (Mentor) ทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจ ครูผู้สอนจึงสามารถพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ สัจจพิบูล, 2560) กระบวนการนิเทศเชิงการโค้ชมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นหลัก (ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ และธรินธรรนามวรรณ, 2564) การนิเทศภายในแบบสอนแนะ (Coaching) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถสื่อสารและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง Coach และ Coachee โดยการสอนงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพร้อมของทั้งสองฝ่าย

เป้าหมายหลักของการนิเทศเชิงการโค้ชคือการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวของครู เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างประสบความสำเร็จ การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ (ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้นิเทศภายใน) กับผู้รับการชี้แนะ (ครู) เพื่อพัฒนาศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน ผ่านการสื่อสารแบบสองทางทั้งทางการและไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ทำให้ครูสามารถค้นพบวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง เกิดความเข้มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน (นิกุลทอง หน้าศาล, 2563) นอกจากนี้ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจน การให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล และการพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการนิเทศมีความยั่งยืนและสามารถยกระดับศักยภาพครูได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การนิเทศเชิงการโค้ช (Coaching Supervision) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารในฐานะ Coach และครูผู้สอนในฐานะ Coachee ผ่านการให้คำปรึกษา สังเกตการสอน กระตุ้นการสะท้อนผล และสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวได้

อย่างตรงจุด การนิเทศเชิงการโค้ชยังส่งเสริมความร่วมมือในทีมครู สนับสนุนการแก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างครูผู้เชี่ยวชาญที่สามารถตอบสนองความต้องการผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

เสริมพลังครูยุคใหม่: การนิเทศและการสร้างทีมวิชาชีพเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุด

การพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนควรปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ทันทต่อเหตุการณ์ และศึกษาแนวทาง กฎหมาย และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ครูต้องสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดกิจกรรมเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการคิดเชื่อมโยงและการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เสริมสร้างความเป็นทีม (พระพัฒน์พล สิริสุวณโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี, 2566; เรืองวิชัย นิลโคตร และคณะ, 2567) กล่าวได้ว่า การพัฒนาครูคือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยี และสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า การจัดการเรียนรู้อาจต้องดำเนินอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และครูต้องปฏิบัติตามกระบวนการอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง และตามการศึกษาของ ปราณี อ่อนศรี (2558) กล่าว การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจำเป็นต้องอาศัยความตั้งใจ ความพยายาม และความอดทนของครู เพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในบริบทนี้ การนิเทศการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่ได้รับคำแนะนำและสะท้อนผลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการศึกษารวมทั้งระบบโดยรวม (สถาพร สมอุทัย, 2565)

กล่าวได้ว่า การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้อุทิศศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูต้องมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้อุทิศที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยี และกิจกรรมบูรณาการช่วยเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน กระบวนการนิเทศเชิงพัฒนาและการสร้างทีมวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ การสะท้อนผล และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาระดับองค์กรอย่างยั่งยืน จากกรอบแนวคิดการนิเทศเชิงโค้ชและการพัฒนาครูที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้จะนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักการดังกล่าว ผ่านกรณีศึกษาของโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบุทิศ) ซึ่งได้นำวงจรคุณภาพ PDCA มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

บทเรียนและประสบการณ์: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบาอุทิศ)

บริบทของโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 โดยจัดประสบการณ์แบบบูรณาการผ่านการเล่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มีการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเลือกใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี เช่น NEW DLTV เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลาย ครูจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพผู้เรียน เน้นการอ่านออกเขียนได้ การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนรู้จากปัญหา รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามวัยและนโยบาย “ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ” เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและชุมชน ด้านการพัฒนาครูโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนิเทศติดตามเพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ครูได้รับการสนับสนุนให้ใช้สื่อจริง สื่อจำลอง และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อปรับปรุงแผนการจัดการประสบการณ์ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร และติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมทั้งคุณภาพผู้เรียนและศักยภาพครูอย่างพร้อมเพรียง (โรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบาอุทิศ), 2567)

การนิเทศการเรียนการสอนถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานโรงเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิธีการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี และบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ภารกิจหลักของโรงเรียนคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร การบรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ 3 ด้าน ได้แก่ การบริหาร การนิเทศ และการเรียนการสอน ทั้งสามกระบวนการมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน กระบวนการนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กล่าวคือ เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สำหรับโรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบาอุทิศ) โครงการนิเทศภายในถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ มีเป้าหมายให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารในฐานะโค้ช (Coach) จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการบริหารงานแบบเป็นระบบ ครูผู้สอนในฐานะผู้รับการนิเทศ (Coachee) จะส่งเสริมผู้เรียน ให้โอกาสในการแสวงหาความรู้ แนะนำ แก้ไขปัญหา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ การดำเนินงานมุ่งเน้นคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน การนิเทศเชิงโค้ช (Coaching

Supervision) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการพัฒนาครูและการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 การศึกษาเชิงระบบนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และประเมินกระบวนการนิเทศเชิงโค้ชในสถานศึกษา พร้อมนำเสนอข้อเรียนรู้ (lessons learned) ที่สามารถใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศในบริบทอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์

โรงเรียนได้ตั้งวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
2. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับให้สูงขึ้นตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด
3. สร้างระบบการควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการนิเทศ

โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายของการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรร้อยละ 100 ได้รับการนิเทศทั้งห้องเรียนและการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง และ นักเรียนร้อยละ 80 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน และการควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างแท้จริง

กระบวนการนิเทศเชิงโค้ชตามแนวทางวงจรคุณภาพ

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้เป็นแนวทางหลักในการดำเนินกิจกรรมนิเทศในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนไปอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อการยกระดับคุณภาพครู คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

การนิเทศเชิงโค้ชดำเนินตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) กระบวนการนี้เน้นการสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร (Coach) และครูผู้สอน (Coachee) ผลการดำเนินงานชี้ให้เห็นว่า การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและวิเคราะห์ความต้องการอย่างรอบด้านช่วยให้การนิเทศตอบโจทย์ผู้เรียนและครู ในขณะที่การสังเกตการณ์และให้ข้อเสนอแนะแบบเปิดเผยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การตรวจสอบผลลัพธ์ทำให้ครูตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ข้อเรียนรู้สำคัญคือ

การนิเทศเชิงโค้ชที่เน้นความร่วมมือและปรับปรุงต่อเนื่องสามารถสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างยั่งยืน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

การวางแผนเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จากนั้นจัดตั้งทีม Coaching Supervision โดยผู้บริหารทำหน้าที่โค้ชหลัก พร้อมคัดเลือกครูผู้มีความประสงค์และทักษะการจัดการเรียนการสอนสูงมาร่วมเป็นโค้ชร่วม การวิเคราะห์ความต้องการเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อให้กระบวนการนิเทศตอบโจทย์ทั้งครูและผู้เรียน ข้อมูลที่ได้ถูกนำไปกำหนดประเด็นสำคัญของการนิเทศ เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do)

ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้เกิดความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูสะท้อนปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษา ไม่ใช่ผู้ตรวจสอบเพียงอย่างเดียว กระบวนการนี้ช่วยลดความกดดันและกระตุ้นให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์และปรับปรุงการสอนด้วยตนเอง ครูผู้สอนมีบทบาทเปิดรับข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน การเก็บข้อมูลการสังเกตการณ์สอนและสนทนาหลังการสอน (Post - Observation Feedback) ทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบมุ่งเน้นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับครูผู้สอน เพื่อพิจารณาว่าการจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศ ประเมินผลทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ข้อเรียนรู้ที่สำคัญจากขั้นตอนนี้คือ การประเมินแบบร่วมมือ (Collaborative Evaluation) ช่วยให้ครูเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และสร้างความตระหนักถึงแนวทางพัฒนาการสอนที่เหมาะสม ในขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ผู้นิเทศได้ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบโดยใช้แบบสังเกตการสอนแบบมีโครงสร้าง ควบคู่ไปกับการบันทึกวีดิทัศน์การสอนในชั้นเรียน จากนั้นจึงนำข้อมูลมาใช้ในการสนทนาสะท้อนผลหลังการสอน โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ครูค้นพบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act)

ผลจากการตรวจสอบนำมาปรับปรุงแผนการนิเทศต่อเนื่อง การสรุปจุดแข็งและจุดอ่อนของแผนการนิเทศ และการบูรณาการข้อเสนอแนะของครูผู้สอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศเชิงโค้ชกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ครูทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น

บทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)

จากการสะท้อนบทเรียนของการดำเนินงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การนิเทศเชิงโค้ชที่เน้นความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน
2. การสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะในลักษณะเปิดเผย ช่วยให้ครูสามารถพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของตน
3. การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทำให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ชัดเจน
4. การนำข้อเสนอแนะและผลการตรวจสอบมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ กระบวนการนิเทศมีความยั่งยืนและกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสามารถยกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน กระบวนการนิเทศเชิงโค้ช ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการสังเกตและประเมินการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร (Coach) และครูผู้สอน (Coachee) กระบวนการนี้ ส่งเสริมการสะท้อนผลและปรับปรุงตนเองของครู ทำให้เกิดความตระหนักในจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา พร้อมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ข้อเรียนรู้สำคัญจากการ ดำเนินงานนี้ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศเชิงโค้ชที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบ การสังเกตการณ์เชิงลึก และการให้ ข้อเสนอแนะแบบเปิดเผย จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่าง ต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็น ประเด็นสำคัญในบริบทการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 การนิเทศเชิงโค้ช (Coaching Supervision) จึงได้รับความ สนใจอย่างมาก เนื่องจากไม่เพียงสนับสนุนการพัฒนาครู แต่ยังสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ทำให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการปรับปรุงการสอนอย่าง ต่อเนื่องภายในสถานศึกษา สามารถสรุปเชื่อมโยง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงบทเรียนจากกระบวนการนิเทศเชิงโค้ชตามวงจรเดมมิง (PDCA/Deming Cycle)

ขั้นตอน	บทบาทผู้บริหาร	บทบาทครูผู้สอน	บทเรียน
Plan (วางแผน)	กำหนดเป้าหมายการ พัฒนาที่ชัดเจน วิเคราะห์ ความ ต้องการ และ ออกแบบแผนการนิเทศที่ เหมาะสม	ให้ข้อมูลความต้องการใน การพัฒนาการสอนและ การเรียนรู้ของผู้เรียน	การวางแผนรอบด้านที่ ตอบโจทย์ครูและผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การ นิเทศ ประสบ ผลสำเร็จ
Do (ปฏิบัติตามแผน)	ดำเนินการสังเกตการณ์ สอน ให้ข้อเสนอแนะแบบ เปิดเผย สนับสนุนครูด้วย ความไว้วางใจและความ ร่วมมือ	เปิดรับข้อเสนอแนะ สะท้อนปัญหา และ ปรับปรุงวิธีการสอนตาม คำแนะนำ	การสร้างความสัมพันธ์ เชิงสนับสนุนช่วยลด ความกดดันและกระตุ้น ให้ครูพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง

ขั้นตอน	บทบาทผู้บริหาร	บทบาทครูผู้สอน	บทเรียน
Check (ตรวจสอบ)	ประเมินผลการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน	รับรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง แสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศ	การตรวจสอบแบบร่วมมือช่วยให้ครูเข้าใจพัฒนาการของตนและสามารถปรับปรุงการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
Act (ปรับปรุง)	นำข้อมูลสะท้อนผลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนการนิเทศต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการสอน และมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนา	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการนิเทศยั่งยืน และเป็นกลไกสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองภายในองค์กร

ที่มา: สรุปและสังเคราะห์โดยผู้วิจัย (นายปรีชาพล นวนสุทธิ, 2568)

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้สามารถสังเคราะห์เป็นกระบวนการพัฒนาเทคนิคการนิเทศภายในตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันในชื่อวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การวางแผน (Plan) การวางแผนเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่มุ่งกำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพัฒนาให้ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นของครูผู้สอน จากนั้นจัดตั้งทีม Coaching Supervision ที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการโค้ช เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และจัดทำแผนนิเทศที่มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) ขั้นตอนการปฏิบัติเน้นการดำเนินการนิเทศเชิงโค้ชตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีส่วนร่วมและเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าผู้ควบคุมกำกับ ทั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบผ่านการสังเกตชั้นเรียน การสนทนาเชิงสะท้อนคิด และการบันทึกผลการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่สะท้อนพัฒนาการของครูอย่างรอบด้าน

3. การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบเป็นกระบวนการประเมินและสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ กระบวนการสะท้อนผล (Reflection) ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยกระตุ้นการตระหนักรู้ในจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนา อันนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ร่วมกันและการปรับปรุงแนวปฏิบัติอย่างมีเหตุผล

4. การปรับปรุง (Act) ขั้นตอนการปรับปรุงมุ่งสรุปทเรียนจากผลการนิเทศและกำหนดแนวทางพัฒนาในรอบถัดไปอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อค้นพบและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผน กระบวนการ และเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การดำเนินการในระยะนี้ไม่เพียงเป็นการแก้ไขจุดบกพร่อง แต่ยังเป็น การเสริมสร้างวัฒนธรรมการนิเทศเชิงโค้ชที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาวิชาชีพ และการยกระดับ คุณภาพองค์กรอย่างยั่งยืน

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบนิเทศเชิงโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับใช้แนวทางนี้ในบริบทอื่น ๆ เพื่อ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนภายในองค์กร สามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้นิพนธ์บทความ

สรุป

จากวัตถุประสงค์ที่มุ่งนำเสนอแนวทางการนิเทศเชิงโค้ชเพื่อพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น กรณีศึกษาของโรงเรียนวัดพลับ(จันทบุรีชิวาอุทิศ) ได้พิสูจน์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมแล้วว่า การประยุกต์ใช้ วงจรคุณภาพ PDCA สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศเชิงโค้ช (Coaching Supervision) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอน (Coachee) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ผ่านการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ใน กระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ ชัดเจนและกรอบการนิเทศที่เหมาะสม 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) ที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และความ ไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร (Coach) และครูผู้สอน 3) การตรวจสอบ (Check) โดยประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและปรับปรุงวิธีการสอน 4) การปรับปรุง (Act) นำผลการตรวจสอบมาพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับเป้าหมายหลักสูตรและนโยบายการศึกษา องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากกรณีศึกษานี้คือ การนิเทศ เชิงโค้ชจะประสบความสำเร็จได้สูงสุดเมื่อเกิดเป็น วัฒนธรรม ที่ไม่ใช่แค่กระบวนการจากบนลงล่าง แต่เป็น การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์จากการนิเทศเชิงโค้ชสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู และยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข การนิเทศเชิงโค้ช จึงถือเป็นกลไกเชิงระบบที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนในบริบทการศึกษาของประเทศไทย จากความสำเร็จของกรณีศึกษานี้ ซึ่งให้เห็นว่าหน่วยงานกำกับดูแลนโยบายทางการศึกษาควรพิจารณา สนับสนุนให้รูปแบบการนิเทศเชิงโค้ชตามวงจร PDCA เป็น หนึ่งในแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทใกล้เคียงกันทั่วประเทศ ดังนั้น การนิเทศเชิงโค้ชจึง ไม่ใช่เป็นเพียงเทคนิคการนิเทศ แต่คือการลงทุนในการสร้างวัฒนธรรม แห่งการเติบโตร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจ สำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะจากบทความนี้ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผนรอบคอบ กำหนด ผู้รับผิดชอบชัดเจน และสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารควรเปลี่ยนบทบาทจากการ ควบคุมเป็นโค้ชที่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดของครูออกมา ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงสุด

ข้อเสนอสำหรับการเขียนบทความครั้งต่อไป การศึกษาครั้งต่อไปควรเน้นการเก็บข้อมูลเชิง ประจักษ์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู พร้อมวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างการนิเทศเชิงโค้ชกับพัฒนาการทักษะศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างหลักฐานเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและ นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นได้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาเชิงคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก เพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการอ้างอิงไปสู่บริบทที่แตกต่าง ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยาย ผลโดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อสร้างหลักฐานเชิงวิชาการที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงทิพย์ เพ็ชรนิล, วรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์. (2568). กระบวนการนิเทศและเทคนิคการนิเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(3), 395 - 407.
- ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ และธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 145 - 158.
- นิกุลทอง หนาศาล. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1), 360 - 371.
- ปราณี อ่อนศรี. (2558). บทบาทผู้สอนต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 16(3), 8 - 13.
- พระพัฒน์พล สิริสุวณโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี. (2566). การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 757 - 766.
- เริงวิชัย นิลโคตร, ณิชพัชร สายเสนา, จิตติวิสต์ สุขป้อม, ณิชฎกรณม์ ปะพาน และณัฐพร สิงห์สร. (2567). ความเป็นทีม: บุพนิมิตของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธ. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(1), 50 - 60.
- โรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบุทิศ). (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. จันทบุรี: โรงเรียนวัดพลับ (จันทบุรีชื่อบุทิศ).
- เวียงชัย แสงทอง, วิชชุดา คลังกลาง, อัครวิน แสงผล, ชวนคิด มะเสนา และนิรมิต ขาวระนอง. (2565). การนิเทศภายในสถานศึกษายุคใหม่ : นิเทศอย่างไรในยุคนิวนอร์มอล. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์*, 17(1), 123 - 133.
- ศุภสิทธิ์ วงศ์เทพ, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด. (2567). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(3), 1 - 13.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(1), 203 - 222.
- สถาพร สมอุทัย. (2565). “การนิเทศการศึกษา” หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 275 - 288.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 1*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross - Gordon, J. M. (2018). *Supervision and Instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). New York: Pearson.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teachers' Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029 - 1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>