



เอกสารประกอบการคัดเลือก สถานศึกษาเพื่อรับรางวัล สถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน

(Internal Supervision Model School : ISMS Award)

เพื่อเชิดชูเกียรติในฐานะสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการนิเทศภายใน
เป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เพื่อเชิดชูเกียรติในฐานะสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ
ด้านการนิเทศภายใน เป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ประจำปีการศึกษา 2568



สุขภาพดี มีความรู้
ยึดมั่นคุณธรรม
น้อมนำหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารประกอบการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน
(Internal Supervision Model School : ISMS Award)
เพื่อเชิดชูเกียรติในฐานะสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการนิเทศภายใน
เป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน
ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

กระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการจะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาครูให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการและการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง

จากการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิกรรมทุ่งสง พบว่า แม้โรงเรียนจะมีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีเลิศและยอดเยี่ยม แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการนิเทศชั้นเรียน ผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ยังพบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ครูบางส่วนยังจัดการเรียนรู้โดยเน้นการบรรยายมากกว่าการส่งเสริมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ การดำเนินงาน PLC ยังไม่สามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในบางด้านยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว โรงเรียนจึงได้พัฒนา QUALITY Model : การพัฒนาระบบการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิกรรมทุ่งสง โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ (System Approach) วงจรคุณภาพ PDCA แนวคิดการนิเทศภายใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาเป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียน

QUALITY Model ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน ๗ ขั้นตอน ได้แก่ Q – Quest การตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหา, U – Understand การสร้างความเข้าใจร่วมกัน, A – Action การลงมือปฏิบัติและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, L – Leadership การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและการนิเทศ, I – Inspection การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล, T – Transform การสะท้อนผลและปรับปรุงพัฒนา และ Y – Yield การสรุปผลและขยายผลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการการดำเนินงาน PLC ในทุกขั้นตอนเพื่อให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสะท้อนผล และร่วมพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานใช้กระบวนการบริหารคุณภาพตามวงจร PDCA โดยในขั้น Plan มีการวิเคราะห์บริบทและสภาพปัญหา กำหนดเป้าหมาย และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขั้น Do ครูร่วมกันออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากผู้บริหารและคณะนิเทศ ขั้น Check มีการสังเกตชั้นเรียน ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ส่วนขั้น Act เป็นการสะท้อนผล ปรับปรุง พัฒนา และขยายผลนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถานศึกษา

ผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นว่า QUALITY Model สามารถพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนให้มีความเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น สามารถออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบ PLC ที่เข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถปฏิบัติบทบาทผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการนิเทศภายในและการดำเนินงาน PLC เป็นฐานในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป QUALITY Model เป็นนวัตกรรมการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นจากบริบทจริงของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความยืดหยุ่น และสามารถประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่นได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงการบริหารเชิงระบบ การนิเทศภายใน การดำเนินงาน PLC และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม ก่อให้เกิดการพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน พัฒนาผู้บริหาร และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไปพร้อมกัน อันเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ โดยครูเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการนิเทศภายในและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสงได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้พัฒนานวัตกรรม “การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง” โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารเชิงระบบ วงจรคุณภาพ PDCA การนิเทศภายใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ PLC เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาครูให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเสนอผลงานการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกรางวัลระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง (ISMS Award) โดยนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา หลักการและแนวคิด กระบวนการพัฒนา ผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนการขยายผลและการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้สนใจ สามารถนำแนวคิดและกระบวนการ QUALITY Model ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุป	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญภาพ	ง
แบบเสนอขอรับการคัดเลือกรางวัลสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน (Internal Supervision Model School: ISMS Award)	๑
ส่วนที่ ๒	๒
ที่มาและความสำคัญของสภาพปัญหา	๒
วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	๓
หลักการ/แนวคิดในการสร้างและพัฒนาด้านการนิเทศภายใน	๔
กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายใน	๕
กระบวนการสร้าง พัฒนาด้านการนิเทศภายในและการนำไปประยุกต์ใช้	๖
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๑๙
ส่วนที่ ๓	๒๑
ผลที่เกิดจากการนิเทศภายใน	๒๑
การเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศภายใน	๓๑
การขยายผลต่อยอดด้านการนิเทศภายใน	๓๒
ส่วนที่ ๔	๓๓
รายการอ้างอิง	๓๓
ภาคผนวก	๓๔

สารบัญภาพ

เรื่อง	หน้า
ภาพที่ ๑ แผนภาพนวัตกรรม กระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	๕
ภาพที่ ๒ แสดงการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิกรรมทุ่งสง	๖
ภาพที่ ๓ แสดงการประชุมผู้ปกครองโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิกรรมทุ่งสง	๖
ภาพที่ ๔ และ ๕ ผู้บริหารและคณะครูร่วมสะท้อนปัญหาจากประสบการณ์จริงในชั้นเรียน	๗
ภาพที่ ๖ และ ๗ ผู้บริหาร คณะครูและคณะนิเทศ ชี้แจงแนวทางการนิเทศ เป้าหมายและการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	๗
ภาพที่ ๘ - ๙ ผู้บริหาร คณะครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติ	๘
ภาพที่ ๑๐ และ ๑๑ ครู ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	๘
ภาพที่ ๑๒ - ๑๓ ครูนำประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำนิเทศงาน สะท้อนปัญหา	๙
ภาพที่ ๑๔ - ๑๕ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน	๙
ภาพที่ ๑๖ - ๑๗ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ	๑๐
ภาพที่ ๑๘ - ๑๙ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและชื่นชมความสำเร็จของครู	๑๐
ภาพที่ ๒๐ - ๒๑ สังเกตชั้นเรียน ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	๑๑
ภาพที่ ๒๒ - ๒๓ ครูและคณะนิเทศร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานในวง PLC	๑๑
ภาพที่ ๒๔ - ๒๕ ร่วมกันเสนอแนวทางปรับปรุงแผนการสอน วิธีการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และ รูปแบบการนิเทศให้เหมาะสม	๑๒
ภาพที่ ๒๖ - ๒๗ สรุปผลการดำเนินงาน ทั้งด้านครู ผู้เรียน และระบบ สะท้อนผลภาพรวมและ ขยายผล	๑๒

แบบเสนอขอรับการคัดเลือกรางวัลสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน
(Internal Supervision Model School : ISMS Award)

(ISMS Award ๐๑)

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

.....

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง
ที่ตั้งเลขที่ ๑๗๑ หมู่ที่ ๔ ตำบล เขาขาว อำเภอ ทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช
โทร ๐๘๙-๘๖๗-๕๕๙๐

ขนาดของสถานศึกษา

- ☒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- | | |
|--|------------------------------|
| ☐ ขนาดเล็ก | จำนวนนักเรียน ๑ - ๑๒๐ คน |
| ☒ ขนาดกลาง | จำนวนนักเรียน ๑๒๑ - ๔๙๙ คน |
| ☐ ขนาดใหญ่ | จำนวนนักเรียน ๕๐๐ - ๑,๔๙๙ คน |
| ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ | จำนวนนักเรียน ๑,๕๐๐ คนขึ้นไป |
- ☐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- | | |
|--|--------------------------------|
| ☐ ขนาดเล็ก | จำนวนนักเรียน ๑ - ๔๙๙ คน |
| ☐ ขนาดกลาง | จำนวนนักเรียน ๕๐๐ - ๑,๔๙๙ คน |
| ☐ ขนาดใหญ่ | จำนวนนักเรียน ๑,๕๐๐ - ๒,๔๙๙ คน |
| ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ | จำนวนนักเรียน ๒,๕๐๐ คนขึ้นไป |

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงและถูกต้องทุกประการ



ลงชื่อ

(นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๑๙ / มิถุนายน / ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒

๒.๑ ที่มาและความสำคัญของสภาพปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการบริหารคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา วางแผนการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงผลการพัฒนาครูสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน

จากการวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ซึ่งมีครูจำนวน ๒๐ คน และนักเรียนจำนวน ๓๓๘ คน พบว่า แม้โรงเรียนจะดำเนินการนิเทศภายในและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) อยู่ในระดับ ดีเลิศ และ ยอดเยี่ยม แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และผลการดำเนินงาน PLC ยังพบข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) พบว่า ครูจำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๔๕.๐๐) สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ในระดับดีขึ้นไป ขณะที่ครูจำนวน ๑๑ คน (ร้อยละ ๕๕.๐๐) ยังใช้การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการบรรยายเป็นหลัก การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมทุกห้องเรียน ผลการประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรม Active Learning ของครูอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ จากระดับ ๕) ขณะที่การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยเพียง ๓.๐๕ โดยพบว่าการประชุม PLC ส่วนใหญ่ยังเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ แต่ยังไม่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้านผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนบางส่วนยังมีสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการประเมินสมรรถนะผู้เรียนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๑๘ จากระดับ ๕ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางกลุ่มสาระมีผู้เรียนผ่านเกณฑ์เพียงร้อยละ ๖๘.๓๔ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ร้อยละ ๘๐ สะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และการสร้างระบบนิเทศภายในที่สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงาน PLC กับการพัฒนาการสอนในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสงจึงได้พัฒนา QUALITY Model : การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง โดยดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ผ่านกระบวนการ Q-U-A-L-I-T-Y ซึ่งเชื่อมโยงการนิเทศภายในกับการดำเนินงาน PLC ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ การวิเคราะห์บริบท การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครู การนิเทศ ติดตาม สะท้อนผล และการสรุปผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครู อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

๒.๒ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๒. เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๓. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ คน

ครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จำนวน ๒๐ คน

นักเรียนโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จำนวน ๓๓๘ คน

เชิงประมาณ

๑. ครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ร้อยละ ๘๐ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับดีขึ้น

๒. ครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ร้อยละ ๘๐ มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับดีขึ้น

๓. ครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการ PLC อยู่ในระดับมากขึ้น

๔. นักเรียนโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจากก่อนการดำเนินการ และมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐

๕. นักเรียนโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอยู่ในระดับมากขึ้น

เชิงคุณภาพ

๑. โรงเรียนมีกระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model ที่เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

๒. เกิดวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา โดยครูมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสะท้อนผลและร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการลงมือปฏิบัติจริง

๔. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และบริบทของชุมชน
๖. โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายใน สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๓ หลักการ/แนวคิดในการสร้างและพัฒนาด้านการนิเทศภายใน

๑. **แนวคิดการบริหารเชิงระบบ (System Approach)** แนวคิดการบริหารเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดที่มององค์การหรือกระบวนการทำงานในลักษณะของ “ระบบ” (System) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ ได้แก่ ป้อนนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการควบคุม กำกับ และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานไม่เพียงกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว แต่เป็น “ระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ที่สามารถวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเข้าด้วยกัน เช่น การวางแผนการนิเทศ การดำเนินกิจกรรม PLC การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการนำไปพัฒนา นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารเชิงระบบยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาอย่างครบถ้วน เข้าใจความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และสามารถตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน (Evidence-based Decision Making) ดังนั้น การประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารเชิงระบบในการนิเทศภายใน จึงเป็นการยกระดับการนิเทศจาก “การควบคุมตรวจสอบ” ไปสู่ “การพัฒนาเชิงระบบ” ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒. **การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารสถานศึกษา** ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการนิเทศโดยทั่วไปประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ วิเคราะห์ และพิจารณาข้อจำกัดของรูปแบบดังกล่าว พบว่า แม้กระบวนการ ๕ ขั้นตอน จะครอบคลุมโครงสร้างพื้นฐานของการนิเทศ แต่ยังขาดบางประเด็น เช่น ขาดการวิเคราะห์บริบทเชิงลึกก่อนการวางแผน ยังไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และยังไม่มีส่วนตอนการวิเคราะห์ย้อนกลับอย่างชัดเจน การประเมินผลยังไม่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้พัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยขยายและต่อยอดจากแนวคิดเดิมสู่ QUALITY Model ซึ่งมี ๗ ขั้นตอน เพื่อให้ครอบคลุมมิติของการพัฒนาเชิงระบบและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๓. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รวมกลุ่มกันเพื่อ “เรียนรู้ร่วมกัน” ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญคือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Work) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน (Student-Centered Outcomes) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing) โดยครูจะร่วมกันวางแผนการสอน ทดลองใช้ในชั้นเรียน สังเกตพฤติกรรมผู้เรียน และสะท้อนผลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Lesson Study การนำ PLC มาใช้เป็นกลไกในการนิเทศภายใน ช่วยเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง” เป็น “ผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้” ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยสร้าง

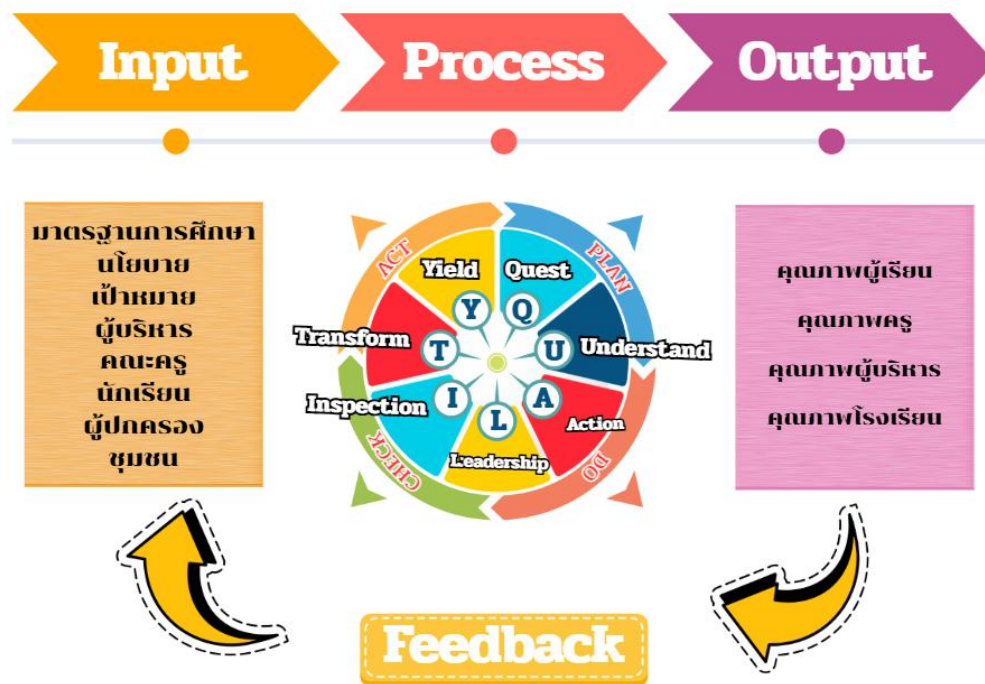
วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ PLC ยังช่วยให้การนิเทศภายในมีความหมายมากขึ้น เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ไม่ใช่เพียงการรับการประเมิน แต่เป็นการร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

๔. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ การอภิปราย การแก้ปัญหา และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Constructivism) ซึ่งเชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้จากประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเน้นการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) และการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based Learning) การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้เรียน เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การนำแนวคิด Active Learning มาเป็นเป้าหมายของการนิเทศภายใน จึงเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมุ่งให้ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

๕. แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA : Plan – Do – Check – Act) วงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) เป็นแนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) ซึ่งโรงเรียนนำมาเป็นกรอบการดำเนินงานของ QUALITY Model

๒.๔ กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายใน

แผนภาพนวัตกรรม กระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพที่ ๑ แผนภาพนวัตกรรม กระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๒.๕ กระบวนการสร้าง พัฒนาด้านการนิเทศภายในและการนำไปประยุกต์ใช้

โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ได้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรม กระบวนการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี ๗ ขั้นตอนดังนี้

๑. Q – Quest การตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหา
๒. U – Understand การทำความเข้าใจร่วมกัน
๓. A – Action การลงมือปฏิบัติ
๔. L – Leadership การเป็นผู้นำด้านการนิเทศและเสริมพลัง
๕. I – Inspection การติดตามและประเมินผล
๖. T – Transform การสะท้อนผลและปรับปรุง
๗. Y – Yield ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

การใช้ QUALITY Model ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๑. Quest การตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหา

- ค้นหาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และประเด็นที่ควรพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการนิเทศที่ผ่านมา ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกันในวง PLC เพื่อกำหนดคำถามเชิงพัฒนา เช่น ครูยังมีข้อจำกัดด้านใดในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนยังขาดทักษะสำคัญด้านใด และระบบนิเทศภายในควรได้รับการปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง



ภาพที่ ๒ แสดงการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

ภาพที่ ๓ แสดงการประชุมผู้ปกครองโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

- ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลและกระตุ้นให้ครูร่วมสะท้อนปัญหาจากประสบการณ์จริงในชั้นเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง



ภาพที่ ๔ และ ๕ ผู้บริหารและคณะครูร่วมสะท้อนปัญหาจากประสบการณ์จริงในชั้นเรียน

๒. Understand การทำความเข้าใจร่วมกัน

- สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะนิเทศเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนบทบาทของกระบวนการนิเทศภายในและ PLC ในการพัฒนาครู โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ครูเห็นภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของ Active Learning การออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง



ภาพที่ ๖ และ ๗ ผู้บริหาร คณะครูและคณะนิเทศ ชี้แจงแนวทางการนิเทศ
เป้าหมายและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ครูอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน



ภาพที่ ๘ - ๙ ผู้บริหาร คณะครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติ

๓. Action การลงมือปฏิบัติ

- ครูร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน จากนั้นนำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ อภิปราย ลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง



ภาพที่ ๑๐ และ ๑๑ ครู ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ครูนำประสบการณ์จากการสอนมาแลกเปลี่ยนกันระหว่างการดำเนินงาน สะท้อนปัญหาเฉพาะหน้า และเสนอแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์



ภาพที่ ๑๒ - ๑๓ ครูนำประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการดำเนินงาน สะท้อนปัญหา

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน



ภาพที่ ๑๔ - ๑๕ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน

๔. Leadership การเป็นผู้นำด้านการนิเทศและเสริมพลัง

- ขั้นตอนนี้เน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่ต้องขับเคลื่อน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบาย สนับสนุน ทรัพยากร สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้าพัฒนาตนเอง



ภาพที่ ๑๖ - ๑๗ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ

- ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และชื่นชมความสำเร็จของครู



ภาพที่ ๑๘ - ๑๙ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและชื่นชมความสำเร็จของครู

๕. Inspection การติดตามและประเมินผล

- สังเกตชั้นเรียน การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมการสอนของครู การเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของครูและนักเรียนต่อการดำเนินงาน



ภาพที่ ๒๐-๒๑ สังเกตชั้นเรียน ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

- นำข้อมูลเชิงประจักษ์จากการนิเทศาภิเคราะห์ร่วมกันในวง PLC เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางส่งเสริมเพิ่มเติม การประเมินในลักษณะนี้ช่วยให้ครูมองเห็นพัฒนาการของตนเองอย่างชัดเจน และสามารถใช้ข้อมูลเป็นฐานในการปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ ๒๒ - ๒๓ครูและคณะนิเทศร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานในวง PLC

๖. Transform การสะท้อนผลและปรับปรุง

- ครูและคณะนิเทศร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานในวง PLC โดยพิจารณาทั้งสิ่งที่ประสบผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และบทเรียนที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากนั้นจึงร่วมกันเสนอแนวทางปรับปรุงแผนการสอน วิธีการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น



ภาพที่ ๒๔-๒๕ ร่วมกันเสนอแนวทางปรับปรุงแผนการสอน วิธีการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสม

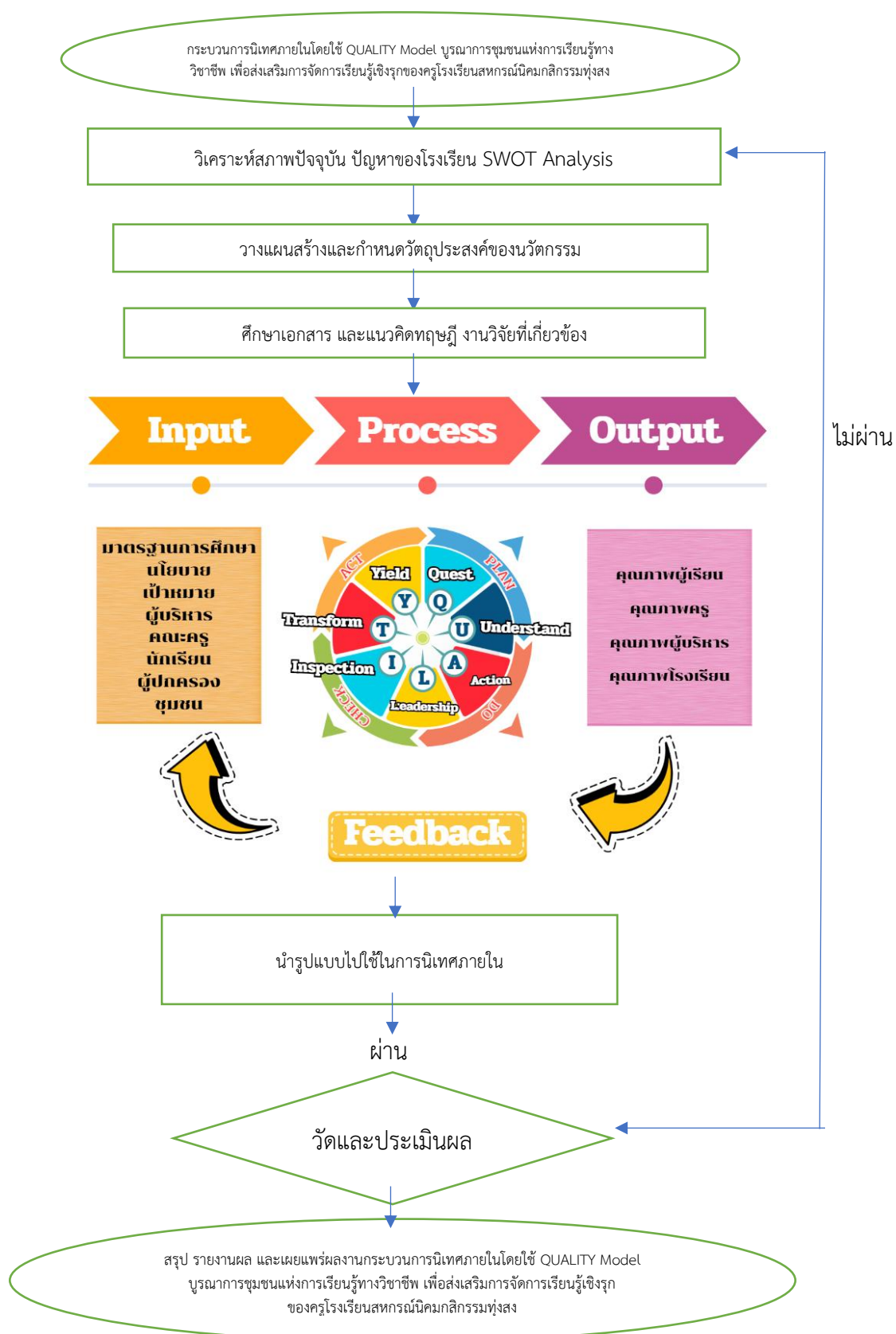
-๗. Yield ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

- สรุปผลการดำเนินงาน ทั้งด้านครู ผู้เรียน และระบบ สะท้อนผลภาพรวมและขยายผล



ภาพที่ ๒๖-๒๗ สรุปผลการดำเนินงาน ทั้งด้านครู ผู้เรียน และระบบ สะท้อนผลภาพรวมและขยายผล

Flow chart แสดงการใช้ QUALITY Model



๕.๓ ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ QUALITY Model บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง โดยดำเนินการพัฒนากระบวนการเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ศึกษาสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง

๑.๒ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง

๑.๒.๑ การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง

๑.๒.๒ สัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง

๑.๓ ประมวลความคิดเห็นและสรุปผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน ๒ คน ครูผู้สอน จำนวน ๒๐ คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๕ คน รวม ๓๗ คน

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง คือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน ๑ คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๓ คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน ๓ คน ครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ๒ คน รวมทั้งหมด ๙ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง

ลักษณะของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีทั้งหมด ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบุคลากรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง มีจำนวน ข้อ มีค่าน้ำหนักคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบุคลากรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๒. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบุคลากรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง หลังจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (item Objective Congruence Index) ของแบบสอบถามเป็นรายชื่อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จำนวน ๓๐ คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๓๒, ๙๖) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในบุคลากรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ตอบกลับภายใน ๒ สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบ คัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in – depth interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) วิธีการสัมภาษณ์เริ่มต้นจากคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดการสนทนา ซึ่งข้อคำถามจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยมีเครื่องมือประกอบการเก็บข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และปากกา เพื่อบันทึกประเด็นต่างๆ ในระหว่างการสัมภาษณ์ได้อย่างครบถ้วนและสามารถตรวจสอบซ้ำได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (Best, ๑๙๙๓, ๒๓ – ๒๔)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลโดยแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ ๓๐ นาที ถึง ๑ ชั่วโมง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน หลังจากการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องสิ้นสุดลง ผู้วิจัยมีการประมวลผลข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาสรุป เรียบเรียงในรูปแบบของการบรรยายพรรณนา

๒. การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๒.๑ วิเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ ๑ ผสมกับการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งในและต่างประเทศ

๒.๒ สังเคราะห์ร่างกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๒.๓ สำนวจความคิดเห็นต่อร่างกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ในขั้นนี้ใช้กระบวนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยดำเนินการดังนี้

๑) กลุ่มเป้าหมายในการสำวจความคิดเห็นต่อร่างของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่สำวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

(๑) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

(๒) เป็นนักวิชาการศึกษาด้านการวิจัยและด้านหลักสูตรการศึกษา

(๓) ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการนิเทศ

(๔) ศึกษาพิเศษผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์พิเศษ

(๕) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศ

๑.๒) ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จำนวน ๙

คน ได้มาโดยการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในการ นิเทศภายใน

๒) เครื่องมือที่ใช้

แบบประเมินกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ประเมินใน ๔ ด้าน คือ ความ ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (McMilan & Schumacher, ๒๐๐๑) ของ โครงสร้างและองค์ประกอบของกระบวนการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับ คะแนน ๕ ระดับ คือ

ระดับ ๕ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ เป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ เป็นประโยชน์มาก

ระดับ ๓ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ เป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ เป็นประโยชน์น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ เป็นประโยชน์น้อยที่สุด

และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๓) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง โดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ คน ตามแบบมาตรฐานการประเมินของ McMilan & Schumacher (๒๐๐๑)

๔) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้แบบ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของกระบวนการ แบบแสดง ความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๕) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนด ระดับคะแนน ๕ ระดับผู้เชี่ยวชาญ ๑๓ ท่านโดยการประเมินด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความดังนี้ (Best, ๑๙๙๓)

๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย

๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

๖) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๓. ศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ดังนี้

การดำเนินการใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ ๒ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาใช้เพื่อประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของการใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง ได้แก่ คณะครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จำนวน ๒๐ คน นักเรียนจำนวน ๓๓๘ คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ คน โดยแบ่งการประเมิน แต่ละด้านดังนี้

๓.๑ ระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง โดยใช้แบบประเมินตนเอง/แบบประเมินโดยครูหัวหน้างานบริหารวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

๓.๒ ระดับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในชั้นเรียน โดยใช้แบบสังเกตการสอน

๓.๓ ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบไปด้วย ๔ ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ กำหนดระดับ ๕ คะแนน คือ

ระดับ ๕ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

ระดับ ๓ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง รายการนั้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

๓.๔ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง โดยใช้การเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน การเปรียบเทียบผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชา/ผลการทดสอบระดับชาติ

๓.๕ ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมสิรินธรทุ่งสง แบบสอบถามระดับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในชั้นเรียน

๒.๖ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การดำเนินงานตาม QUALITY Model ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในและยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาครู โดยกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการนิเทศภายในที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากร สร้างขวัญกำลังใจ นิเทศ กำกับ ติดตาม และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๒. การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้วย QUALITY Model

โรงเรียนได้ออกแบบกระบวนการนิเทศภายในให้เป็นระบบตาม QUALITY Model โดยดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA เชื่อมโยงการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์บริบท การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงาน PLC การนิเทศ ติดตาม สะท้อนผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๓. การบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

โรงเรียนส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าร่วมกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา วางแผนการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สังเกตชั้นเรียน สะท้อนผล และร่วมพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครู และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

๔. การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของ QUALITY Model ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน การสะท้อนผล และการประเมินผล ทำให้เกิดความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของร่วม (Ownership) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. การใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการนิเทศเพื่อพัฒนา

โรงเรียนนำข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียน ผลการนิเทศ ผลการดำเนินงาน PLC ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการประเมินผู้เรียน มาใช้วิเคราะห์ สะท้อนผล และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนา มีความถูกต้อง ตรงประเด็น และสามารถติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ

๖. การมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ครูได้รับการพัฒนาให้สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

๗. การสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ให้การสนับสนุนด้านนโยบาย วิชาการ งบประมาณ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้การดำเนินงาน QUALITY Model มีความเข้มแข็งและเกิดความต่อเนื่อง

๘. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

การดำเนินงานตาม QUALITY Model ทำให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เปิดรับข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การนิเทศภายในไม่ใช่เพียงการติดตามตรวจสอบ แต่เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน

ส่วนที่ ๓

๓.๑ ผลที่เกิดจากการนิเทศภายใน

๑. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายใน บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน ๓๗ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๕$) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๐$) และมีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๖๕ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณารายด้าน พบประเด็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ แม้โรงเรียนจะมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการนิเทศ แต่ยังขาดความชัดเจนและการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผนอย่างแท้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๒$) โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ($\bar{X} = ๓.๐๕$) และการวิเคราะห์ปัญหาก่อนการนิเทศ ($\bar{X} = ๓.๑๐$) ส่งผลให้การดำเนินงานขาดทิศทางที่ชัดเจน และไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างตรงจุด

๒. ด้านการดำเนินการนิเทศและกระบวนการ PLC การดำเนินงาน PLC ยังไม่เชื่อมโยงกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๕$) และมีค่าต่ำในบางประเด็น เช่น การเชื่อมโยง PLC กับปัญหาการสอนจริง ($\bar{X} = ๒.๙๕$) และการดำเนินการนิเทศเชิงพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๐๒$) สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานยังมีลักษณะเป็นกิจกรรมตามแผน มากกว่าการพัฒนาเชิงลึกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน

๓. ด้านการนิเทศ ติดตาม และสะท้อนผล กระบวนการนิเทศภายในยังขาดความต่อเนื่องและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = ๒.๙๘$) โดยเฉพาะการสะท้อนผลหลังการสอน ($\bar{X} = ๒.๙๐$) และการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ($\bar{X} = ๒.๙๕$) ส่งผลให้ครูไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพเพียงพอในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

๔. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = ๒.๙๐$) สะท้อนให้เห็นว่าการนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ยังไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๘๕$) และการขยายผลในระดับโรงเรียน ($\bar{X} = ๒.๘๘$) ส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องและไม่เกิดความยั่งยืน

๕. ด้านการสนับสนุนและบรรยากาศองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ($\bar{X} = ๓.๒๐$) แต่ยังพบว่าการสนับสนุนด้านทรัพยากร ($\bar{X} = ๓.๑๐$) และแรงจูงใจในการพัฒนาของครูยังไม่สูงเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในภาพรวม

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๙ คน สะท้อนให้เห็นมุมมองที่สอดคล้องกันว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาในปัจจุบันยังมีการดำเนินงานอยู่ แต่ยังไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และยังไม่เชื่อมโยงกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างชัดเจน โดยสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เช่น การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมฝ่ายวิชาการ และการติดตามผลการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะ แต่ลักษณะการดำเนินงานยังคงเน้นในเชิง กำกับ ติดตาม และตรวจสอบเอกสาร มากกว่าการนิเทศเพื่อพัฒนาในเชิงลึก ผู้บริหารและครูหลายคนเห็นว่า กระบวนการนิเทศที่ดำเนินอยู่ยังไม่สามารถสะท้อนปัญหาจริงของการสอนในชั้นเรียนได้ครบถ้วน และยังไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเด่นชัด

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒ ให้ข้อมูลในทิศทางว่า การนิเทศภายในควรเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติหลายสถานศึกษายังดำเนินการแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการระหว่างการวางแผน การพัฒนาครู การนิเทศติดตาม และการสะท้อนผล ทำให้ผลของการนิเทศยังไม่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนเท่าที่ควร

ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง ๓ คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า แม้โรงเรียนจะตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน แต่การดำเนินงานที่ผ่านมาเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ทั้งภาระงานของครู เวลาในการนิเทศที่ไม่เพียงพอ และการขาดเครื่องมือหรือรูปแบบที่ชัดเจน ส่งผลให้การนิเทศยังมีลักษณะเป็นกิจกรรมตามรอบ มากกว่ากระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศึกษานิเทศก์ทั้ง ๓ คน สะท้อนว่า ปัญหาที่พบโดยทั่วไปคือ ครูจำนวนหนึ่งยังมองการนิเทศเป็นเรื่องของการประเมินหรือการตรวจสอบ มากกว่าการช่วยเหลือและพัฒนา จึงทำให้การนิเทศบางครั้งไม่เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างแท้จริง ขณะที่ครูหัวหน้าวิชาการทั้ง ๒ คน ให้ข้อมูลว่า การดำเนินงานวิชาการภายในโรงเรียนมีความพยายามในการส่งเสริม Active Learning อยู่แล้ว แต่ยังขาดกระบวนการนิเทศที่ช่วยกระตุ้นประคอง ติดตาม และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

๒. ปัญหาและข้อจำกัดของการนิเทศภายใน

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศภายในสามารถจำแนกได้หลายด้าน

๒.๑ ด้านการวางแผน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า การกำหนดแผนการนิเทศยังไม่เชื่อมโยงกับข้อมูลปัญหาที่แท้จริงของครูและผู้เรียนอย่างเพียงพอ บางครั้งแผนการนิเทศถูกกำหนดขึ้นตามภารกิจประจำปีหรือข้อกำหนดเชิงนโยบาย มากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเชิงลึก ทำให้การนิเทศไม่ตอบโจทย์ปัญหาการจัดการเรียนรู้จริงในห้องเรียน

๒.๒ ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า การนิเทศยังขาดความต่อเนื่องและความชัดเจนในขั้นตอน มีการนิเทศเพียงบางช่วงเวลา ไม่มีระบบติดตามผลหลังการนิเทศอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะที่ให้แก่ครูจึงไม่ได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บางครั้งครูได้รับคำแนะนำ แต่ไม่มีการติดตามว่ามีการปรับเปลี่ยนการสอนหรือไม่ และได้ผลอย่างไร

ประการที่สาม คือ ด้านการมีส่วนร่วมของครู ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าครูยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นหรือทิศทางการนิเทศมากนัก การนิเทศจึงยังคงเป็นบทบาทของผู้บริหารหรือฝ่ายวิชาการเป็นหลัก ครูจำนวนหนึ่งยังรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รับการนิเทศ มากกว่าจะเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนา ส่งผลให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากกระบวนการนิเทศยังไม่สูงเท่าที่ควร

ประการที่สี่ คือ ด้านการเชื่อมโยง PLC กับการนิเทศ ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า แม้โรงเรียนจะมีการดำเนินกิจกรรม PLC แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะของการประชุมแลกเปลี่ยนหรือรายงานผลมากกว่าการใช้ PLC เป็นเครื่องมือร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาชั้นเรียน ออกแบบแนวทางแก้ไข ทดลองใช้ และ

สะท้อนผลอย่างจริงจัง จึงทำให้ PLC ยังไม่ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเท่าที่ควร

ประการที่ห้า คือ ด้านการสะท้อนผลและการใช้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากระบุว่า หลังการนิเทศยังไม่มีระบบสะท้อนผลที่ชัดเจนและสร้างสรรค์เพียงพอ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนหรือการตรวจแผนยังไม่ถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเชิงระบบ ทำให้ครูไม่เห็นภาพรวมของจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางปรับปรุงที่ต่อเนื่อง

๓. มุมมองต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มเห็นพ้องกันว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ แต่ในทางปฏิบัติครูยังมีข้อจำกัดในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นจริงอย่างมีคุณภาพ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้ความเห็นว่า ครูจำนวนหนึ่งมีความเข้าใจเชิงหลักการเกี่ยวกับ Active Learning แต่ยังไม่สามารถแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้อย่างชัดเจน บางครั้งการจัดกิจกรรมที่ครูเข้าใจว่าเป็น Active Learning ยังเป็นเพียงการเพิ่มกิจกรรม แต่ไม่ได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการคิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง

ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูหัวหน้าวิชาการสะท้อนว่า ครูบางส่วนยังยึดติดกับการสอนแบบบรรยาย เนื่องจากคุ้นเคยกับวิธีการสอนเดิม ขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ และกังวลเรื่องเวลา เนื้อหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้การเปลี่ยนผ่านไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังเกิดขึ้นไม่เต็มที่

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่า หากมีระบบนิเทศภายในที่มุ่งช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในใหม่

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นพ้องกันว่า โรงเรียนจำเป็นต้องมี รูปแบบการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยรูปแบบดังกล่าวควรมีลักษณะสำคัญหลายประการ

ประการแรก ต้องเริ่มจากการศึกษาสภาพจริง ปัญหาจริง และความต้องการจำเป็นของครูและโรงเรียน เพื่อให้การนิเทศมีเป้าหมายชัดเจนและตอบโจทย์การพัฒนาอย่างแท้จริง

๒.๓ ต้องมีขั้นตอนดำเนินงานที่ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน การสร้างความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติ การนิเทศติดตาม การสะท้อนผล และการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการ

๒.๔ ต้องบูรณาการ PLC เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศภายในอย่างแท้จริง ไม่ใช่แยกเป็นกิจกรรมอีกส่วนหนึ่ง แต่ใช้ PLC เป็นเวทีของการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมการสอน

๒.๕ ต้องมุ่งเน้นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูและผู้เรียน กล่าวคือ ไม่ใช่เพียงการประเมินว่ามีการนิเทศหรือไม่ แต่ต้องสะท้อนให้เห็นว่าครูสามารถเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น และผู้เรียนได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๖ ต้องสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเสริมพลังแก่ครู เพื่อให้การนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนา ไม่ใช่การจับผิด

๒. เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาสังเคราะห์ร่างกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ QUALITY Model จากนั้นนำร่างกระบวนการดังกล่าวไปตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๓ คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน ๓ คน อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน และครูเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้าง องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในบริบทของสถานศึกษา

ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กระบวนการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างเป็นระบบ โดยข้อค้นพบสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินด้านความถูกต้องของกระบวนการ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารและการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการออกแบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์จากการศึกษาสภาพปัญหาในโรงเรียนจริง ควบคู่กับการสังเคราะห์แนวคิดสำคัญ ได้แก่ การบริหารเชิงระบบ การนิเทศภายใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งทำให้โครงสร้างของกระบวนการมีความชัดเจนและมีเหตุผลรองรับในทุกขั้นตอน

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การกำหนดกระบวนการในลักษณะของ QUALITY Model เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้รูปแบบมีเอกภาพ จัดจำง่าย และสามารถอธิบายลำดับการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การสร้างความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติ การนิเทศติดตาม การสะท้อนผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งเป็นหลักการพัฒนางานที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการและในทางปฏิบัติ

ในมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อสังเกตว่า ร่างกระบวนการมีความถูกต้องในเชิงวิชาการ เพราะไม่ได้เป็นเพียงการรวมกิจกรรมหลายอย่างเข้าด้วยกัน แต่เป็นการออกแบบ “ระบบการนิเทศ” ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นว่า กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานจริงของสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของกระบวนการ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่า กระบวนการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง และมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวออกแบบโดยยึดข้อมูลจากสภาพปัญหาจริงของโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งพบว่ากระบวนการนิเทศภายในเดิมยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการเชื่อมโยง PLC กับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และขาดการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า จุดเด่นของกระบวนการนี้อยู่ที่การบูรณาการ PLC เข้ากับการนิเทศภายในอย่างแท้จริง ทำให้การนิเทศไม่เพียงการติดตามหรือประเมินการสอน แต่เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้ครูมีโอกาสร่วมวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ทดลองใช้วิธีการใหม่ สะท้อนผล และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง ๓ คนให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในเชิงบริหาร เพราะสามารถนำไปบูรณาการกับงานประจำของฝ่ายวิชาการได้ ไม่เพิ่มภาระมากเกินไป และช่วยให้การนิเทศมีทิศทางชัดเจนมากขึ้น ขณะที่ครูเชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า กระบวนการมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาครู เพราะเน้นการช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมพลัง มากกว่าการจับผิดหรือมุ่งประเมินเพียงด้านเอกสาร

๓. ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของกระบวนการ

ในด้านความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า กระบวนการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนเกินไป และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียน

ศึกษานิเทศก์ให้ความเห็นว่า กระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจนจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่องมากขึ้น โดยเฉพาะหากมีการกำหนดปฏิทินนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ และเวทีกิจกรรม PLC ให้ชัดเจน จะทำให้รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่า การออกแบบให้รูปแบบเชื่อมโยงกับโครงสร้างงานวิชาการของโรงเรียน จะช่วยให้การดำเนินงานไม่เป็นภาระเพิ่มเติม แต่เป็นการปรับ “วิธีทำงานเดิม” ให้มีคุณภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า หากต้องการให้กระบวนการมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ควรมีการกำหนดรายละเอียดในเชิงปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่นการกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติประกอบการใช้รูปแบบการพัฒนาเครื่องมือสังเกตการสอน แบบสะท้อนผล และแบบบันทึก PLC การวางแผนเวลาให้สอดคล้องกับภาระงานของครูและบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่ารูปแบบมีศักยภาพในการนำไปใช้จริงสูง และควรเพิ่มรายละเอียดเชิงปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

๔. ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ของกระบวนการ

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกกลุ่มเห็นตรงกันว่า กระบวนการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ไม่ใช่เพียงทำให้การนิเทศมีเอกสารหรือมีร่องรอยการดำเนินงานเท่านั้น

อาจารย์มหาวิทยาลัยให้ความเห็นว่า จุดแข็งของรูปแบบนี้คือ การมุ่งผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและผู้เรียนอย่างชัดเจน โดยใช้การนิเทศเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับการยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในห้องเรียน ขณะที่ผู้อำนวยการโรงเรียนและศึกษานิเทศก์เห็นว่ากระบวนการนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ทำให้ครูมีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไม่หยุดอยู่ที่ตัวบุคคล แต่สามารถขยายผลในระดับโรงเรียนได้

ครูเชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะยืนยันว่า หากดำเนินการตามกระบวนการนี้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น มีโอกาสสะท้อนผลการสอนอย่างจริงจัง และเห็นพัฒนาการของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียนโดยตรง ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

๕. ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงกระบวนการ

- ควรเพิ่มรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนใน QUALITY Model ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน

- ควรจัดทำเครื่องมือประกอบการดำเนินงาน เช่น แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกตการสอน แบบสะท้อนผลหลังการสอน และแบบบันทึกกิจกรรม PLC
- ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งในระดับกระบวนการและระดับผลลัพธ์ เพื่อให้สามารถติดตามประเมินผลการใช้รูปแบบได้อย่างชัดเจน
- ควรเน้นการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศในการพัฒนาครูรายบุคคลและการวางแผนพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในระยะต่อไป
- ควรออกแบบแนวทางการขยายผลและสร้างความต่อเนื่อง เพื่อให้รูปแบบไม่เป็นเพียงกิจกรรมระยะสั้น แต่เป็นระบบพัฒนางานประจำของโรงเรียน

๖. ผลการปรับปรุงกระบวนการตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ภายหลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงร่างกระบวนการนิเทศภายใน โดยมุ่งพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การปรับถ้อยคำให้มีความชัดเจนทางวิชาการ การจัดลำดับขั้นตอนให้สัมพันธ์ต่อเนื่องกันมากขึ้น การกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน และการเพิ่มเติมรายละเอียดของกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา

ผลจากการปรับปรุงดังกล่าว ทำให้ได้ กระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ QUALITY Model ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเด่นคือ เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงการนิเทศภายในกับ PLC และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีศักยภาพในการนำไปทดลองใช้เพื่อศึกษาประสิทธิผลในระยะต่อไป

๓. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

๓.๑ ระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากการประเมินสมรรถนะของครูโดยใช้

- แบบประเมินตนเอง
- แบบประเมินโดยหัวหน้าวิชาการและผู้บริหาร

พบว่า ภายหลังจากใช้กระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ QUALITY Model ระดับสมรรถนะของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองใช้ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \approx 3.12$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

๑. ความสามารถในการออกแบบกิจกรรม Active Learning อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)
๒. ความสามารถในการจัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$)
๓. ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$)
๔. ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)
๕. ความสามารถในการสะท้อนผลและปรับปรุงการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

แสดงให้เห็นว่า กระบวนการนิเทศที่บูรณาการ PLC ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาทักษะ Active Learning อย่างเป็นระบบ

๓.๒ ระดับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในชั้นเรียน

จากการสังเกตการสอน พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.38) เพิ่มขึ้นจากก่อนดำเนินการซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \approx 3.05$)

รายพฤติกรรมสำคัญ ได้แก่

๑. การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๒$)
๒. การใช้คำถามกระตุ้นการคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$)
๓. การจัดกิจกรรมกลุ่มและการเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๖$)
๔. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$)
๕. การสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$)

สะท้อนว่าครูสามารถเปลี่ยน “พฤติกรรมการสอนจริง” ได้ ไม่ใช่เพียงระดับแผนการสอน ซึ่งเป็นจุดเด่นของ QUALITY Model

๓.๓ ระดับความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการนิเทศภายใน

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการนิเทศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๘$, S.D. = ๐.๓๒) จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านความถูกต้อง (Accuracy) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๐$) ครูเห็นว่ากระบวนการมีหลักการชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ
๒. ด้านความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๒$) กระบวนการเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน และไม่เพิ่มภาระเกินไป
๓. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๙$) สามารถนำไปใช้จริงได้ แต่ควรมีการจัดเวลาและเครื่องมือสนับสนุนเพิ่มเติม
๔. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๑$) ช่วยพัฒนาการสอนและเพิ่มคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่า ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ เพราะเปลี่ยนจาก “การตรวจสอบ” เป็น “การพัฒนา”

๓.๔ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาปีการศึกษา ๒๕๖๘ สรุปได้ดังนี้

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาปฐมวัย

มาตรฐานการศึกษา	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพเด็ก	ยอดเยี่ยม
๑.๑ มีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้	ยอดเยี่ยม
๑.๒ พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้	ยอดเยี่ยม
๑.๓ มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	ยอดเยี่ยม
๑.๔ มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม
๒.๑ มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น	ยอดเยี่ยม
๒.๒ จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน	ยอดเยี่ยม
๒.๓ ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์	ยอดเยี่ยม
๒.๔ จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัย และเพียงพอ	ยอดเยี่ยม
๒.๕ ให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู	ยอดเยี่ยม
๒.๖ มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานการศึกษา	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ ๓ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	ยอดเยี่ยม
๓.๑ จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล	ยอดเยี่ยม
๓.๒ สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงเล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข	ยอดเยี่ยม
๓.๓ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย	ยอดเยี่ยม
๓.๔ ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก	ยอดเยี่ยม
สรุปมาตรฐานระดับปฐมวัย	ยอดเยี่ยม

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษา

มาตรฐานการศึกษา	ระดับคุณภาพ
๑. คุณภาพผู้เรียน	ดีเลิศ
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ดีเลิศ
๑) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	ดีเลิศ
๒) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	ยอดเยี่ยม
๓) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ยอดเยี่ยม
๔) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ยอดเยี่ยม
๕) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม
๖) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ยอดเยี่ยม
๑.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	ยอดเยี่ยม
๑) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ยอดเยี่ยม
๒) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ยอดเยี่ยม
๓) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ยอดเยี่ยม
๔) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	ยอดเยี่ยม

มาตรฐานการศึกษา	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม
๒.๑ มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม
๒.๒ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม
๒.๓ ดำเนินงานพัฒนางานวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม
๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ยอดเยี่ยม
๒.๕ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม
๒.๖ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ยอดเยี่ยม
๓.๑ จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ยอดเยี่ยม
๓.๒ ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม
๓.๓ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ยอดเยี่ยม
๓.๔ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ยอดเยี่ยม
๓.๕ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม
สรุปมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดีเลิศ

เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตนเองระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘ พบว่า โรงเรียนสามารถรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกมาตรฐานไว้ในระดับ ดีเลิศ-ยอดเยี่ยม อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแก้ปัญหา ของผู้เรียน ซึ่งยกระดับจาก ระดับดีเลิศ ในปีการศึกษา ๒๕๖๗ เป็น ระดับยอดเยี่ยม ในปีการศึกษา ๒๕๖๘ สะท้อนผลสำเร็จของการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้กระบวนการ PLC และการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้บริบทด้านจำนวนนักเรียนจะเปลี่ยนแปลงก็ตาม

๓.๕ ระดับความพึงพอใจของนักเรียน

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๕$, S.D. = ๐.๓๕) รายด้าน ได้แก่

๑. ความสนุกและความน่าสนใจของกิจกรรม ($\bar{X} = ๔.๖๒$)
๒. การมีส่วนร่วมในการเรียน ($\bar{X} = ๔.๕๘$)
๓. ความเข้าใจเนื้อหา ($\bar{X} = ๔.๔๙$)
๔. การทำงานร่วมกับเพื่อน ($\bar{X} = ๔.๕๖$)
๕. ความพึงพอใจต่อครูผู้สอน ($\bar{X} = ๔.๕๐$)

๓.๖ การเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศภายใน

เผยแพร่ภายในสถานศึกษา

๑. นำเสนอผลการดำเนินงานในการประชุมคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. ใช้ QUALITY Model เป็นแนวทางในการนิเทศภายในและการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง
๔. จัดทำคู่มือการใช้ QUALITY Model เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของครูและผู้บริหาร

เผยแพร่ในระดับเครือข่ายและเขตพื้นที่การศึกษา

๑. นำเสนอผลการดำเนินงานในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและการประชุมวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒
๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาในเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน
๓. สนับสนุนการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศภายในแก่สถานศึกษาที่สนใจ

เผยแพร่ผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน
๒. เผยแพร่งิจกรรมผ่าน Facebook Page ของโรงเรียน และสื่อสังคมออนไลน์
๓. จัดเก็บเอกสาร คู่มือ และสื่อประกอบการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ครูและผู้สนใจสามารถศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้

๓.๗ การขยายผลต่อยอดด้านการนิเทศภายใน

การดำเนินงานนวัตกรรม QUALITY Model ได้มีการขยายผลและเผยแพร่ในหลายระดับ ดังนี้

ระดับสถานศึกษา

๑. ขยายผลสู่ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. บูรณาการในแผนปฏิบัติการโรงเรียน
๓. ใช้เป็นกรอบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ระดับเครือข่าย

๑. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียน
๒. นำเสนอในเวที PLC ระดับเขตพื้นที่
๓. ถ่ายทอดแนวทางให้โรงเรียนอื่นนำไปประยุกต์ใช้

ระดับวิชาการ

๑. จัดทำรายงานวิจัย/Best Practice
๒. นำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ
๓. เผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์/Canva/เอกสารดิจิทัล

ส่วนที่ ๔

๔.๑ รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๖). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖. กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (๒๕๓๒). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๔). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๕). แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๖). นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒. (๒๕๖๖). นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (๒๕๖๐). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนทร สีนพพานนท์. (๒๕๖๕). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แหมมณี. (๒๕๖๔). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ ๒๕). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

๔.๒ ภาคผนวก

บันทึกการนิเทศครูผู้สอนรายบุคคล

ชื่อผู้รับการนิเทศ นางสาวภัสราพร สังข์งาม

ชื่อผู้นิเทศ นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย

วิชา วิทยาศาสตร์และรหัสวิชา ว๑๑๑๐๑ ชั้น ป.๑

กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่	รายการนิเทศ	การปฏิบัติ		ผลการปฏิบัติ				หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	
๑	แผนการจัดการเรียนรู้							
	๑.๑ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน	✓		✓				
	๑.๒ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัดตามหลักสูตร / ผลการเรียนรู้	✓		✓				
	๑.๓ กำหนดความรู้ที่คงทน/ผลของการจัดการเรียนการสอน	✓			✓			
	๑.๔ การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร และธรรมชาติของวิชา	✓			✓			
	๑.๕ การกำหนดสื่อประกอบการสอนและแหล่งเรียนรู้	✓			✓			
	๑.๖ กำหนดวิธีการวัดประเมินผล	✓			✓			
๒	ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (นำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสอน ขั้นสรุปผล)	✓			✓			
๓	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ /นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	✓			✓			
๔	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีการแบ่งกลุ่ม /ส่งเสริมประชาธิปไตย	✓			✓			
๕	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน และแก้ปัญหาในชั้นเรียน	✓			✓			
๖	มีการเสริมแรงตามความเหมาะสม	✓			✓			
๗	ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานในการเรียน	✓			✓			
๘	การใช้สื่อ ประกอบการเรียนการสอน	✓		✓				
๙	การใช้สื่อ ICT มาถ่ายทอดเนื้อหา สาระ และออกแบบการเรียนรู้	✓		✓				
๑๐	มีการวัดผลก่อนเรียน และหลังเรียนในแต่ละบทเรียน	✓		✓				
๑๑	การวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและ สอดคล้องกับหลักสูตร และประเมินความรู้ความสามารถของ ผู้เรียน	✓			✓			

๑๒	มีการกำกับติดตาม นักเรียนที่มีปัญหาหรือไม่เข้าใจใน บทเรียน ของรายวิชาที่สอน ดำเนินการช่วยเหลือ/ แก้ไข	✓			✓			
๑๓	จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจก่อให้เกิดความสุข แก่ผู้เรียน	✓			✓			
๑๔	การบันทึกหลังสอน และการนำผลการบันทึกหลังสอนมา แก้ไข / พัฒนา	✓			✓			

ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ

๑. พฤติกรรมครู

.....

.....

.....

.....

๒. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

๓. พฤติกรรมนักเรียน

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้นิเทศ
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้รับการนิเทศ
...../...../.....

ผู้นิเทศ ๑..... ๒..... กลุ่มสาระการเรียนรู้

โรงเรียน..... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

၈၁

ตารางเยี่ยมชั้นเรียน/ห้องวิชา/ห้องปฏิบัติการ ภาคเรียนที่ ปีการศึกษา.....
 โรงเรียน..... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
 (ระหว่างวันที่ -)

กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
๑		๓	
๒		๔	

วิธีการ

๑. แบบงูบินทางหรืออาจผสมผสานกันแบบคู่สัญญา
๒. ให้แต่ละกลุ่มกำหนดเองว่าครูผู้สอนคนใดจะเยี่ยมชั้นเรียนใด

แบบการเยี่ยมชั้นเรียน (CLASSROOM VISTATION)

ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

โรงเรียน..... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

คำชี้แจง แบบการเยี่ยมชั้นเรียนนี้ เป็นแบบเยี่ยมการจัดการเรียนการสอนของครูในแต่ละรายวิชาที่สอน โดย ผู้บริหารหรือผู้เยี่ยมชั้นเรียน และบันทึกข้อมูลจากการเยี่ยมชั้นเรียนโดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ในแบบประเมินทุกข้อ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้รับผิดชอบชั้นเรียน (ชื่อ-นามสกุล)

๒. กลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชา

เรื่องที่สอน..... ระดับชั้น/ห้องที่สอน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. คาบที่.....เวลา.....

๓. ผู้เยี่ยมชั้นเรียน / ผู้นิเทศ (ชื่อ- นามสกุล).....

ตอนที่ ๒ การเยี่ยมชั้นเรียน

๕ = ปฏิบัติได้ระดับดีมาก

๔ = ปฏิบัติได้ระดับดี

๓ = ปฏิบัติได้ระดับปานกลาง

๒ = ปฏิบัติได้ระดับพอใช้

๑ = ควรปรับปรุงแก้ไข

ก. สภาพห้องเรียน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					หมายเหตุ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑	ห้องเรียนสะอาด เรียบร้อย						
๒	การจัดบรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศทางวิชาการ						
๓	มีป้ายแสดงข้อมูลสถิติของห้องเรียนที่เป็นปัจจุบัน						
๔	มีสัญลักษณ์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์						
๕	มีการจัดมุมวิชาการ หรือมุมประสบการณ์ทางการเรียนรู้						
รวม							
ค่าเฉลี่ย							

ข. พฤติกรรมของครู

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					หมายเหตุ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑	มีการเตรียมการสอน และบันทึกการสอน						
๒	มีสื่อ อุปกรณ์การสอน และมีร่องรอยการใช้						
๓	ควบคุมดูแลการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้						
๔	พูดด้วยน้ำเสียงน่าฟังและสร้างความสนใจของนักเรียน						
๕	แต่งกายเหมาะสมกับสภาพความเป็นครู						
รวม							
ค่าเฉลี่ย							

ข. พฤติกรรมของนักเรียน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					หมายเหตุ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑	กล้าพูดกล้าคุยกับคนแปลกหน้าและกล้าซักถามครูผู้สอน						
๒	กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้						
๓	มีความสุขสนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส						
๔	สนใจปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย						
๕	แต่งกายสะอาด เรียบร้อย						
๖	มีระเบียบวินัยดี และมีมารยาทเรียบร้อย						
รวม							
ค่าเฉลี่ย							
รวมเฉลี่ยทุกด้าน							

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เยี่ยม/นิเทศ
(.....)

ตำแหน่ง

เกณฑ์การแปลความหมาย

ระดับคะแนน	๔.๕๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับดีมาก
ระดับคะแนน	๓.๕๑ – ๔.๕๐	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับดี
ระดับคะแนน	๒.๕๑ – ๒.๕๐	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	๑.๕๑ – ๑.๕๐	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับพอใช้
ระดับคะแนน	๑.๐๐ – ๑.๕๐	หมายถึง	ควรปรับปรุงแก้ไข



คำสั่ง โรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

ที่ ๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศชั้นเรียนและการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ด้วยโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง จัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการมอบอำนาจการบังคับบัญชาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศชั้นเรียนและการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

๑.๑ นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวรุ่งทิพย์ คำแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	กรรมการ
๑.๓ นางสาวรียา นามสนธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางธนิศร์ชญา พัฒนวิกรวิทย์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๕ นางสาวภัทราวัน แสงวรรณ	ครูชำนาญการ	กรรมการ
๑.๖ นางสาวชยาภรณ์ บุญไกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา

๒. ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

๓. ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงานโครงการและกำกับติดตาม ประเมินผล

การจัดกิจกรรมนิเทศภายใน

๒. คณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย

ระดับปฐมวัย

๑.๑ นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวรุ่งทิพย์ คำแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	กรรมการ
๑.๓ นางสาวรียา นามสนธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางสาวชยาภรณ์ บุญไกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓

๑.๑ นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
---------------------------	---------------------	---------------

๑.๒ นางสาวรุ่งทิพย์ คำแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	กรรมการ
๑.๓ นางสาวพรพรรณ คชภูมิ	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางผิพรรณ ปัญญาเอก	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๕ นายจำนงค์ สิทธิศักดิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๖ นางสาวชยาภรณ์ บุญไกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖

๑.๑ นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวรุ่งทิพย์ คำแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	กรรมการ
๑.๓ นางธนิตร์ชญา พัฒนวิกรวิทย์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางสาวบุษยา พันธุ์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๕ นางสุนันทา ชำนาญกิจ	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๖ นางสาวชยาภรณ์ บุญไกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการ รวมทั้งวางแผนทางในการปฏิบัติงาน

๒. ดำเนินการนิเทศ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง

๓. ดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ และเพื่อหาแนวทางยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้สูงขึ้น

๔. สรุปและรายงานผลต่อผู้บริหาร

๓. กรรมการสรุปและรายงานผล ประกอบด้วย

๑.๑ นางสาวรุ่งทิพย์ คำแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวสรียา นามสนธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๓ นางธนิตร์ชญา พัฒนวิกรวิทย์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางสาวชยาภรณ์ บุญไกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมนิเทศภายในต่อผู้บริหาร

ขอให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จตามวัตถุประสงค์และทันตามกำหนดเวลา เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนสืบไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔



(นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสหกรณ์นิคมกสิกรรมทุ่งสง

