



รูปแบบการนิเทศภายใน สถานศึกษา

โดย COACH Model



โรงเรียนจรรยาพ้อมำรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

กระทรวงศึกษาธิการ

สถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน

การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อขอรับรางวัลสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน
(Internal Supervision Model School : ISMS Award)

โรงเรียนจจรทรัพย์อำรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



บทสรุป

ชื่อผลงาน: รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ COACH Model

หน่วยงาน: โรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

โรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุงได้พัฒนานวัตกรรมการนิเทศภายใน “COACH Model” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และยกระดับภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนโรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุง

กระบวนการดำเนินงาน สถานศึกษาขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านวงจรคุณภาพ (PDCA) บูรณาการร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ขับเคลื่อนผ่าน ๕ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

C (Community) หมายถึง การสร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคณะครู

O (Opportunity) หมายถึง การเปิดพื้นที่ในการออกแบบและทดลองใช้นวัตกรรมการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติวิชา

A (Attempt) หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติการสอนเชิงรุกในห้องเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

C (Check) หมายถึง กำกับติดตามและประเมินผลการสอนผ่านการนิเทศในชั้นเรียน (ภาคเรียนที่ ๑) และการสะท้อนคิดผ่านวิดีโอ (ภาคเรียนที่ ๒)

H (Heart) หมายถึง การนิเทศด้วยกลยุธยมิตรเพื่อสร้างพลังบวกและความไว้วางใจในการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการดำเนินงานพบว่า

ผลการประเมินการนิเทศครูผู้สอน ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการนิเทศและมีผลการประเมินสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในระดับดีมาก มีความเชี่ยวชาญในการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของตนเอง และเกิดคลังนวัตกรรมวิดีโอการสอนที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นักเรียนมีส่วนร่วมและตื่นตัวในกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษามีพัฒนาการความก้าวหน้าที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด





ด้านสถานศึกษา โรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุงมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นระบบ ชัดเจน และเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป COACH Model เป็นนวัตกรรมการนิเทศภายในที่เปลี่ยนห้องเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเติบโต ยกระดับบทบาทของครูและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุงสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบอย่างเป็นรูปธรรม





คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา COACH Model ของโรงเรียนจรรยาอ่ำรุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในโอกาสเข้ารับการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้และยกระดับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนจรรยาอ่ำรุ่งตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูสู่การเป็นครูยุคใหม่ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการนำผลจากการประเมินระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา ๒๕๖๘ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา จึงได้พัฒนานวัตกรรม COACH Model ขึ้นเพื่อบูรณาการวงจรคุณภาพ (PDCA) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นวัตกรรมนี้เน้นการสร้างวัฒนธรรมการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ผ่านการชี้แนะและการสะท้อนคิด (Coaching and Reflection) ทั้งในรูปแบบการปฏิบัติจริงในห้องเรียนและการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนให้ตรงตามมาตรฐานและสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ความสำเร็จของนวัตกรรม COACH Model เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายผู้ปกครอง ที่มุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนจรรยาอ่ำรุ่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่สามารถเปลี่ยนข้อมูลผลสัมฤทธิ์สู่การปฏิบัติที่เห็นผลเป็นรูปธรรม และสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนางานนิเทศภายในให้แก่สถานศึกษาอื่น เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาให้แก่เยาวชนไทยสืบไป

โรงเรียนจรรยาอ่ำรุ่ง





สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ	
๑.๑ ปกหน้า	
๑.๒ ปกรอง	
๑.๓ บทสรุป	ก
๑.๔ คำนำ	ค
๑.๕ สารบัญ	ง
๑.๖ แบบ ISMS Award ๐๑	จ
ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา	
๒.๑ ที่มาและความสำคัญของสภาพปัญหา	๑
๒.๒ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	๓
๒.๓ หลักการ/แนวคิดในการสร้างและพัฒนาด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	๔
๒.๔ กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายใน	๑๑
๒.๕ กระบวนการสร้าง พัฒนาด้านการนิเทศภายในและการนำไปประยุกต์ใช้	๑๔
๒.๖ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๑๖
ส่วนที่ ๓ ผลที่เกิดจากการนิเทศภายใน	
๓.๑ ผลที่เกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา	๒๐
๓.๒ การเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	๒๙
๓.๓ การขยายผลต่อยอดผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	๒๙
ส่วนที่ ๔ ส่วนท้าย	
ภาคผนวก	๓๑





แบบเสนอขอรับการคัดเลือกรางวัลสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายใน

(Internal Supervision Model School : ISMS Award)

(ISMS Award ๐๑)

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษา: โรงเรียนขจรทรัพย์อร่าม

ที่ตั้ง: เลขที่ ๓๗ หมู่ที่ ๔ ตำบล บ้านใหม่ อำเภอมะนัง จังหวัด ปทุมธานี

โทร: ๐๒-๕๐๑-๒๒๕๙

ขนาดของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ๑ - ๑๒๐ คน
- ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ๑๒๑ - ๔๙๙ คน
- ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ๕๐๐ - ๑,๔๙๙ คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ๑,๕๐๐ คนขึ้นไป

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

- 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

(นางสาวเบญจวรรณ โพธิเดช)

ผู้อำนวยการโรงเรียนขจรทรัพย์อร่าม

๒๒/พฤษภาคม/๒





ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา

๒.๑ ที่มาและความสำคัญของสภาพปัญหา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bonwell and Eison (1991) ที่กล่าวว่า Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าการนั่งฟังเพียงอย่างเดียว และช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคใหม่ ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ขาดสมาธิในการเรียนรู้ ต้องการสื่อและกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงมีปัญหาด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ที่สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการนิเทศภายในของโรงเรียนจรรยาพูนอำรุง พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านการออกแบบกิจกรรม Active Learning การใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้บางส่วนยังคงเน้นการบรรยาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนไม่เต็มที่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางกลุ่มสาระยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

นอกจากนี้ จากการนิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างสื่อและนวัตกรรม การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ





(Professional Learning Community : PLC) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

การนิเทศภายในจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา โดย Sergiovanni and Starratt (๒๐๐๗) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการให้คำปรึกษา การสะท้อนผล และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ขณะที่ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (๒๐๑๔) ได้เสนอว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการพัฒนาครูรายบุคคล การมีส่วนร่วม และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

โรงเรียนจรรยาอรรค์จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ และได้พัฒนานวัตกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิด COACH Model ร่วมกับวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และโรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง เป็นรูปธรรม และยั่งยืนในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและสังคม การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง โรงเรียนจรรยาอรรค์ ในฐานะสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาวิชาการ

โรงเรียนจรรยาอรรค์จึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การสอนของครูจากรูปแบบเดิมสู่การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม COACH Model จึงถูกพัฒนาขึ้นโดยบูรณาการวงจรคุณภาพ (PDCA) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยยึดหลักการสำคัญ ได้แก่ C (Community) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา, O (Opportunity) การเปิดพื้นที่ให้ครูได้ออกแบบนวัตกรรมการสอนเพื่อปิดจุดอ่อนเชิงวิชาการตามผลการทดสอบระดับชาติ, A (Attempt) การมุ่งมั่นปฏิบัติการสอนเชิงรุกผ่านกระบวนการ GPAS ๕ Step, C (Check) การกำกับติดตามผ่านการนิเทศในชั้นเรียนและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสะท้อนคิดจากสื่อวิดีโอ และ H (Heart) การนิเทศด้วยกัลยาณมิตรเพื่อสร้างพลังบวกในการพัฒนา





เพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจรรยาวิทย่อำรุงจึงกำหนดแนวทางการนิเทศที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงลึกภายใต้มาตรฐานการเรียนรู้ โดยในภาคเรียนที่ ๑ เน้นการสังเกตการสอนในชั้นเรียน (In-Class Coaching) เพื่อปรับเทคนิค Active Learning และในภาคเรียนที่ ๒ พัฒนาสู่การนิเทศผ่านวิดีโอ (Video-Based Reflection) เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสาระที่ควรเร่งพัฒนา เช่น สาระเทคโนโลยี และวรรณคดีไทย การดำเนินงานตามรูปแบบ COACH Model จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเปลี่ยนข้อมูลจากผลคะแนน O-NET ให้เป็นการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายในที่มีผลงานเชิงประจักษ์อย่างยั่งยืน

๒.๒ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสะท้อนคิดผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Video-Based Reflection)
๒. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
๓. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model
๔. เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. ครูผู้สอนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ตามเกณฑ์การประเมินที่สถานศึกษากำหนด
๒. ครูผู้สอนร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป สามารถใช้กระบวนการสะท้อนคิดผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Video-Based Reflection) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. นักเรียนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
๔. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง





เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน
๒. ครูผู้สอนมีทักษะการสะท้อนคิด (Reflection) และสามารถใช้อุปกรณ์จาก Video-Based Reflection เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
๓. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
๔. โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และเน้นการมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการ Coaching และ PLC อย่างเป็นรูปธรรม
๕. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ COACH Model สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้
๖. โรงเรียนมีวัฒนธรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

๒.๓ หลักการ/แนวคิดในการสร้างและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

๑) การนำผลการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการออกแบบ

การจัดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง มิได้เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือความคุ้นชินในแนวทางปฏิบัติเดิม หากแต่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์องค์ความรู้ทางด้านทฤษฎีการบริหารจัดการ ทฤษฎีการนิเทศ การศึกษา และแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ร่วมสมัยอย่างเป็นระบบ เพื่อหล่อหลอมเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่มีความเที่ยงตรง สมเหตุสมผล และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชั้นเรียนเชิงรุก ผลจากการสังเคราะห์ฐานคิดเชิงวิชาการที่สำคัญ นำมาสู่การออกแบบนวัตกรรมในแต่ละมิติ ดังนี้

๑.๑ ฐานคิดด้านการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการเสริมสร้างพลังความเข้มแข็ง (Empowerment & Clinical Supervision)

จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (2007) และ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (๒๐๑๔) พบว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในยุควิถีใหม่ จะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการตรวจสอบและประเมินผลเชิงสั่งการ (Inspection) ไปสู่การ





นิเทศเชิงพัฒนาการและสร้างเสริมพลังวิชาชีพ (Empowerment) บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความ เป็นกัลยาณมิตร

โรงเรียนจรรยาพจน์อำรุงได้นำแนวคิดนี้มาตีไชนเป็นองค์ประกอบ C (Communicating) ในการ สร้างศรัทธาและความเข้าใจร่วมกัน และองค์ประกอบ H (Heart) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการนิเทศด้วย ความจริงใจ อ่อนโยน และใช้จิตวิทยาเชิงบวก สร้าง “พื้นที่ปลอดภัย (Safe Zone)” ในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้คณะครูทั้ง ๑๗ ท่าน ไม่เกิดความรู้สึกกดดันหรือประหม่า แต่เกิดพลังใจในการพัฒนาตนเอง

๑.๒ ฐานคิดด้านกระบวนการชี้แนะและการสะท้อนคิด (Coaching and Reflection)

ผลจากการวิเคราะห์แนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนาและการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ตามหลักวิชาการ มุ่งเน้นการตั้งศัkyภาพภายในของครูผู้สอนผ่านการตั้งคำถามกระตุ้นความคิดและการสะท้อนกลับเชิงบวก (Constructive Feedback) ผวนกับแนวคิดการสะท้อนคิดดิจิทัล (Video-Based Reflection)

นำมาออกแบบนวัตกรรมโดยการถอดรหัสสู่องค์ประกอบ O (Opportunity) และ C (Check) โดยในภาคเรียนที่ ๑ ตีไชนให้อยู่ในรูปแบบการชี้แนะในห้องเรียนจริง (In-Class Coaching) ผ่านระบบ เพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) และในภาคเรียนที่ ๒ ได้รับการยกระดับนวัตกรรมโดยการใช้วิดีโอการสอน เป็นฐาน (Video-Based Supervision) เพื่อให้ผู้นิเทศและกลุ่ม PLC สามารถร่วมกันส่งย่อน ถอด บทเรียน และวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างละเอียดละออ ซึ่งส่งผลให้ผล การประเมินทักษะการสอนของครูในภาคเรียนที่ ๒ มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นจากภาคเรียนที่ ๑ อย่างเป็น รูปธรรม

๑.๓ ฐานคิดด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

จากการสังเคราะห์แนวคิดการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในสถานศึกษา (Collaborative Culture) เพื่อทลายกำแพงการทำงานแบบแยกส่วน (Teacher Isolation) โดยออกแบบให้วงจรคุณภาพ PDCA ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างเชิงสถาปัตยกรรม (Architectural Framework) ที่ล้อมรอบและขับเคลื่อน องค์ประกอบของ COACH Model ทั้งระบบ ตั้งแต่การวางแผนเตรียมเครื่องมือและการประเมินความ ต้องการจำเป็น (P), การปฏิบัติงานนิเทศแบบผสมผสาน (D), การประเมินความก้าวหน้าสมรรถนะครูและ ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (C), ไปจนถึงการถอดบทเรียนเพื่อสร้างคลังนวัตกรรมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือ Best Practice (A)

จากการสังเคราะห์และร้อยเรียงทฤษฎีข้างต้น โรงเรียนจรรยาพจน์อำรุงสามารถหลอมรวม กลายเป็นแผนภาพเชิงมโนทัศน์ที่ปฏิเสธความซ้ำซ้อนของภาระงาน แต่สร้างความทรงพลังในทางปฏิบัติ นวัตกรรม COACH Model จึงไม่ใช่เพียงแค่ชื่อโมเดลอักษรย่อ แต่เป็นแบบแผนระบบการนิเทศภายใน





(Instructional Supervision Framework) ที่ยืนอยู่บนฐานรากของทฤษฎีวิชาการอย่างมั่นคง แข็งแกร่ง และพิสูจน์ผลสัมฤทธิ์แล้วจากการเติบโตทางวิชาชีพของครูและการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา อย่างยั่งยืน

๒. การออกแบบวิธีการ/นวัตกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สถานศึกษาได้นำผลการสังเคราะห์ข้างต้นมาออกแบบนวัตกรรมการนิเทศภายใน COACH Model เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหลักในการพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสร้างทักษะการสะท้อนคิดผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมในภาพรวมระดับสถานศึกษา โดยถอดรหัสองค์ประกอบที่เหมาะสม โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์บริบท (Analysis)

เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

ขั้นที่ ๒ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นที่ ๓ ออกแบบพัฒนานวัตกรรม โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นำหลักการบริหาร ทฤษฎีแนวคิดรองรับ อ้างอิงได้เป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยถอดรหัสภาษาอังกฤษ ที่สอดคล้องกับหลักทฤษฎี และสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบ ดังนี้

C คือ Communicating สร้างความเข้าใจ รับรู้ จุดประกายความคิด สร้างศรัทธาสู่เป้าหมายการนิเทศร่วมกัน

O คือ Opportunity ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมออกแบบวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบท

A คือ Attempt รวมพลังร่วมนิเทศด้วยวิธีการเยี่ยมและสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายการนิเทศและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขยายผลสู่เพื่อนร่วมงาน นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน





C คือ Check สะท้อนกลับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทบทวน ตรวจสอบข้อมูล/ผลการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มุ่งมั่นเพื่อเป้าหมาย มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีความเห็นอกเห็นใจ มีความสุขในการทำงาน หมั่นพัฒนาความสามารถ

H คือ Heart มีความภูมิใจกับความเป็นครู มีจิตใจที่อ่อนโยนกับการพัฒนาผู้เรียน ใส่ใจและรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ ตั้งใจทำงานร่วมกับผู้อื่นและนโยบายของโรงเรียน



ภาพแนวคิด COACH Model

โรงเรียนจรรยาทรัพย์อำรุงดำเนินการนิเทศการสอนโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยเข้านิเทศ และให้คำแนะนำในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระฯ โดยเป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ขั้นที่ ๔ การทดลองใช้นวัตกรรม รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model

ขั้นที่ ๕ รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model ไปใช้

ขั้นที่ ๖ ตรวจสอบ ประเมิน รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model

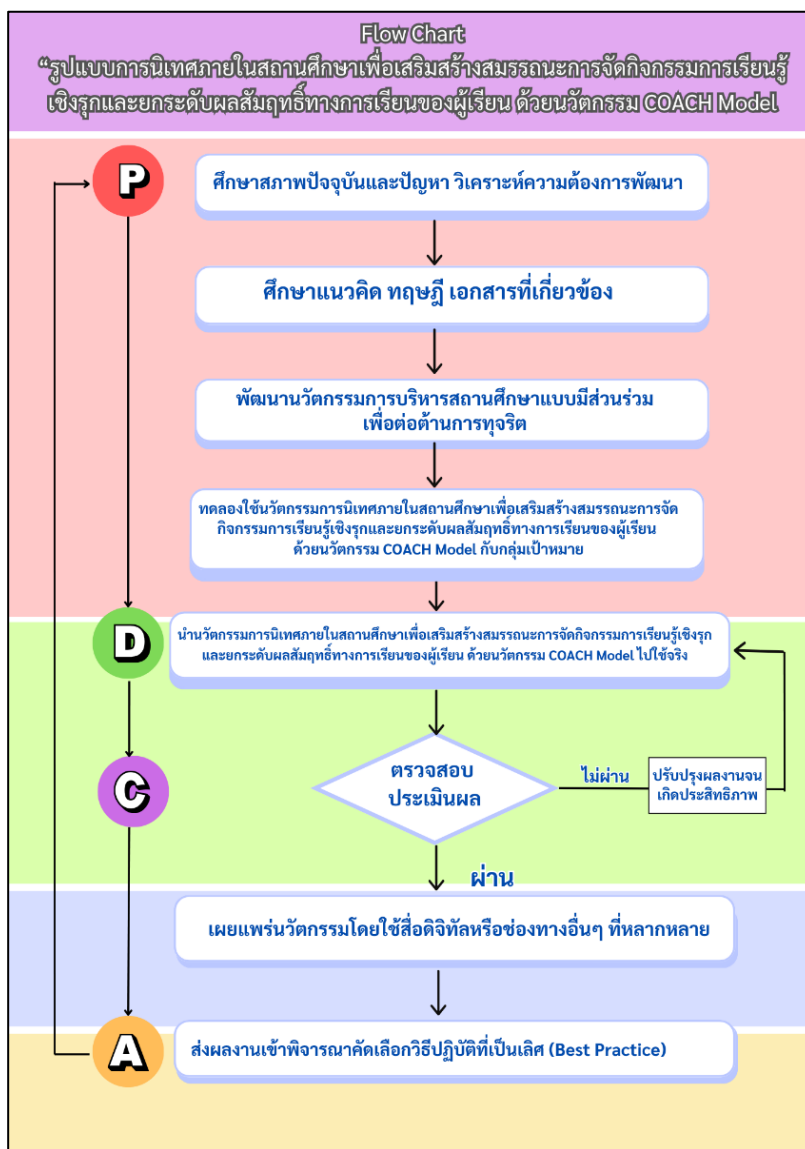




โดยประเมินจากจุดประสงค์และเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดขึ้นในนวัตกรรมเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด กรณีไม่บรรลุเป้าหมายให้ดำเนินการปรับปรุงผลงานจนเกิดประสิทธิภาพ กรณีบรรลุเป้าหมายให้ดำเนินการเผยแพร่นวัตกรรม ต่อไป

ขั้นที่ ๗ เผยแพร่นวัตกรรม

รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ COACH Model โดยใช้สื่อดิจิทัลหรือช่องทางอื่นๆ ได้แก่ เผยแพร่ผ่านการประชุมนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ผ่านเฟสบุ๊ก (Facebook) เผยแพร่ผลงานผ่านหนังสือราชการ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์





๓. การตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของวิธีการ/นวัตกรรมด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษาก่อนนำไปใช้

การควบคุมมาตรฐานและการประกันคุณภาพนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนจจรทรัพย์อำรุง ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบและเครื่องมือที่จัดสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) มีความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความเหมาะสม (Appropriateness) สอดคล้องกับบริบททางวิชาการก่อนการนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โรงเรียนจจรทรัพย์อำรุงจึงได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการอย่างเป็นระบบ ผ่านกลไกทางวิชาการ ๒ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๓.๑ การประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Content Validity & Expert Review)

ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดทำร่างรูปแบบแนวทางการนิเทศและคู่มือการดำเนินงาน COACH Model พร้อมทั้งสร้างเครื่องมือประกอบการนิเทศ อาทิ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแบบบันทึกการสังเกตการสอน จากนั้นจึงได้นำเครื่องมือและนวัตกรรมดังกล่าวเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำการประเมินและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ผลจากการประเมินชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของนวัตกรรมทั้ง ๕ ประการ (C-O-A-C-H) มีความสอดคล้องเชิงตรรกะและโครงสร้างทฤษฎีวิชาการอย่างเด่นชัด คณะผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา กับสถานศึกษาในการปรับปรุงเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยให้เปลี่ยนจุดเน้นจากการตรวจสอบเชิงปริมาณ ไปสู่การประเมินทักษะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาปรับปรุงและแก้ไขโครงสร้างเครื่องมือให้มีความคมชัด โปร่งใส และมีเกณฑ์การประเมินในรูปแบบเกณฑ์จำแนกพฤติกรรม (Scoring Rubrics) ที่ชัดเจนตามหลักวิชาการ

๓.๒ การทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติการ (Try-Out & Feasibility Study)

ภายหลังจากการปรับปรุงนวัตกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนจจรทรัพย์อำรุง ได้ดำเนินการทดลองใช้ (Try-Out) นวัตกรรม COACH Model ในวงจำกัดร่วมกับกลุ่มครูแกนนำและคณะกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสมของ





ระยะเวลาตามปฏิทินปฏิบัติงาน และความคล่องตัวในการใช้งานเครื่องมือนิเทศภายในบริบทจริงของโรงเรียน

กระบวนการทดลองใช้นี้มุ่งเน้นการตรวจสอบว่าขั้นตอนการนิเทศในห้องเรียนจริง (In-Class Coaching) และกระบวนการสะท้อนคิดร่วมกันในกลุ่มเพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) มีความซ้ำซ้อนหรือสร้างภาระงานเอกสารให้แก่ครูผู้สอนเกินความจำเป็นหรือไม่ ผลจากการถอดบทเรียนในขั้นทดลองใช้ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับลดขั้นตอนการบันทึกเอกสารที่ไม่จำเป็น และหันมามุ่งเน้นกระบวนการสังเกตชั้นเรียนเชิงลึก ซึ่งข้อมูลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานจริงในระยณะนี้ ได้ถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีความสมบูรณ์สูงสุด เกิดเป็นคู่มือปฏิบัติงานนิเทศภายในที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง ก่อนที่สถานศึกษาจะประกาศใช้นวัตกรรม COACH Model เป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการงานนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบตลอดปีการศึกษา ๒๕๖๘

๔. กระบวนการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักวิชาการ

การประเมินสัมฤทธิผลของการขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนจทรทรัพย์อำรุง จำเป็นต้องพึงพาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐาน มีความเที่ยงตรง และผ่านกระบวนการหาประสิทธิภาพตามหลักวิชาการอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนมีความแม่นยำ โปร่งใส ปราศจากความคลาดเคลื่อน (Measurement Error) และสามารถสะท้อนอัตราการเติบโตทางวิชาชีพได้อย่างแท้จริง สถานศึกษาจึงได้ดำเนินกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือประเมินผล ตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาและการสร้างเกณฑ์การประเมินจำแนกพฤติกรรม (Construct & Rubrics Development)

คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาได้ร่วมกันยกร่างเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน ๒ ชุด ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และแบบบันทึกการสะท้อนคิดจากการนิเทศ (Supervision Reflection Form) โดยเครื่องมือทุกชุดได้รับการออกแบบให้อยู่ในรูปเกณฑ์การประเมินแบบจำแนกพฤติกรรม (Scoring Rubrics) แบ่งระดับคุณภาพออกเป็น ๕ ระดับ (๕ หมายถึง ระดับดีมากที่สุด จนถึง ๑ หมายถึง ระดับปรับปรุง) การกำหนดเกณฑ์ในลักษณะนี้ช่วยลดความลุ่มลึกที่เกิดจากอัตวิสัยของผู้นิเทศ และช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นพฤติกรรมบ่งชี้ที่คาดหวังในชั้นเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ การทดสอบค่าความสอดคล้องเชิงโครงสร้างและความเที่ยงระหว่างผู้นิเทศ (Validity & Inter-rater Reliability)





หลังจากการจัดสร้างเครื่องมือ สถานศึกษาได้นำแบบประเมินเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อเครื่องมือผ่านเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในระดับที่ยอมรับได้ตามหลักสถิติแล้ว สถานศึกษาจึงได้นำเครื่องมือไปสู่กระบวนการควบคุมคุณภาพขั้นสูง คือ การสร้างความเที่ยงตรงในการวัดระหว่างผู้นิเทศ (Inter-rater Reliability) โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่คณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมชุดเดียวกัน (Alignment of Assessment Standard) ป้องกันความคลาดเคลื่อนในการให้คะแนน และกำหนดให้การลงพื้นที่นิเทศสังเกตการสอนจริง รวมถึงการนิเทศผ่านวิดีโอ ต้องดำเนินการประเมินร่วมกันเป็นคณะบุคคลเพื่อนำค่าคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยสถิติที่เป็นกลาง

๔.๓ ผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์จากการใช้เครื่องมือที่ผ่านการหาประสิทธิภาพ

จากการใช้เครื่องมือประเมินผลที่ผ่านกระบวนการควบคุมคุณภาพตามหลักวิชาการอย่างเป็นระบบ นำมาสู่หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงพัฒนาการและสมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจรรยาพิทยอำรุง จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน ซึ่งปรากฏผลสัมฤทธิ์เชิงเปรียบเทียบในแต่ละภาคเรียนดังนี้

ผลการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๑ (In-Class Supervision) ซึ่งเป็นการนิเทศสังเกตการณ์ในชั้นเรียนจริง พบว่า คณะครูมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๔.๔๗ จัดอยู่ในระดับคุณภาพ ดี โดยมีครูที่มีผลการประเมินในระดับดีมากจำนวน ๙ ท่าน และระดับดีจำนวน ๘ ท่าน

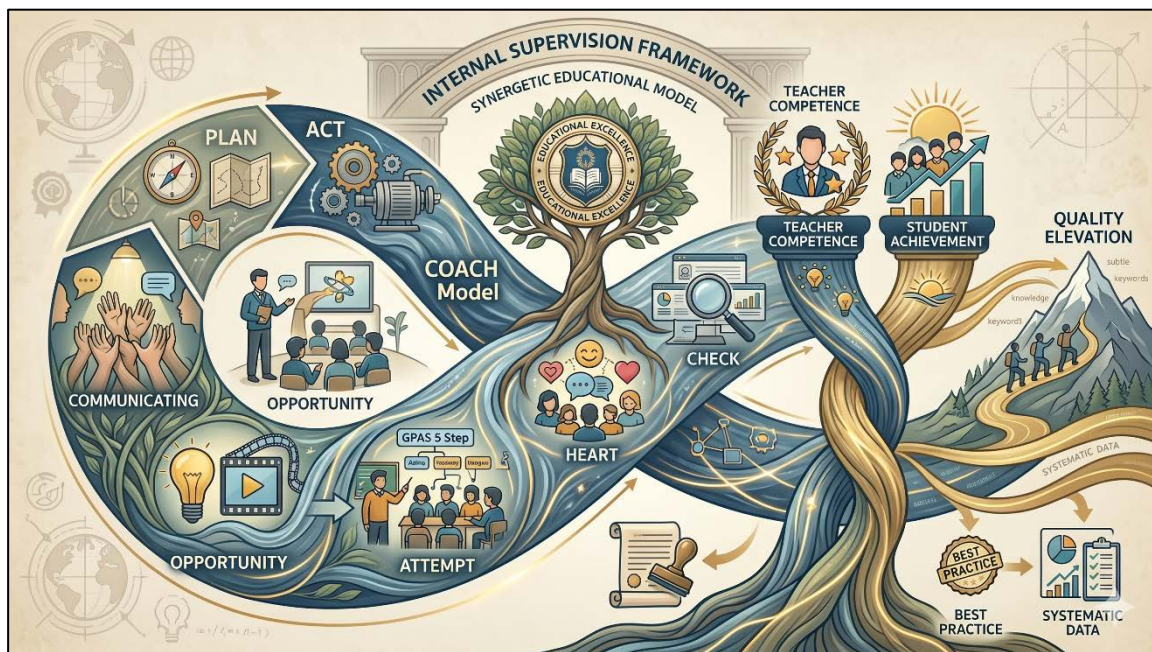
ผลการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๒ (Video-Based Supervision) ซึ่งพัฒนาสู่กระบวนการชี้แนะและการสะท้อนคิดผ่านสื่อวิดีโอการสอน พบว่า สมรรถนะการสอนของครูมีพัฒนาการความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง ๔.๕๗ และคณะครูร้อยละ ๑๐๐ (จำนวน ๑๗ ท่าน) มีผลการประเมินยกระดับขั้นสู่ระดับ ดีมาก ทุกท่าน

๒.๔ กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายใน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยระบบการนิเทศภายในที่เป็นพลวัตและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายในที่นำเสนอในผังภูมินี้ สะท้อนถึงการออกแบบเชิงระบบที่ซับซ้อนและลุ่มลึก โดยบูรณาการสองกระบวนการหลักเข้าด้วยกันอย่างเหนียวแน่น วงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA Cycle) ที่เป็นกรอบโครงสร้างบริหารจัดการระดับมหภาค และ COACH Model ที่เป็นแนวปฏิบัติการเชิงลึกสำหรับการพัฒนาครูและ



นักเรียน โดยทั้งสองกระบวนการไม่ได้ถูกมองแยกออกจากกันหรือเป็นเส้นตรง แต่เป็นการซ้อนทับและปฏิสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดผ่านความเรียงเชิงระบบได้ดังนี้



ภาพกรอบแนวคิด COACH Model

มิติที่หนึ่ง กรอบการบริหารจัดการระดับมหภาค (Macro-Process: PDCA Cycle)

กรอบแนวคิดทั้งหมดถูกโอบล้อมและขับเคลื่อนด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารจัดการที่เน้นความต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด โดยเริ่มต้นจากระยะการวางแผน (Plan) ที่มีการกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์สารสนเทศต้นทุน นำไปสู่ระยะการปฏิบัติ (Do) ที่เป็นภาคปฏิบัติการเชิงลึก ต่อเนื่องไปยังระยะการตรวจสอบและประเมินผล (Check) เพื่อวิเคราะห์อัตราความก้าวหน้า และปิดท้ายด้วยระยะการปรับปรุงและพัฒนา (Act) เพื่อถอดบทเรียนสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับรอบถัดไป ความต่อเนื่องของวงจรนี้คือการประกันความยั่งยืนของการพัฒนาระบบ



มิติที่สอง กระบวนการพัฒนาระบบการสอนและศักยภาพ (Deep-Process: COACH Model & Outcomes)

จุดเด่นของกรอบแนวคิดนี้คือการที่ภาคปฏิบัติการในระยะ Do ไม่ใช่เพียงการลงมือทำตามแผนแบบเส้นตรง แต่เป็นการนำ COACH Model มาเป็นแนวทางหลักในการขับเคลื่อน ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดและปฏิสัมพันธ์ในระดับลึกได้เป็น ๓ มิติวิชาการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังนี้

๑. มิติเชิงระบบและกลไกขับเคลื่อน (Systemic & Catalytic Mechanism) มิตินี้ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานเชิงระบบที่ล้อมรอบและขับเคลื่อนกระบวนการทั้งหมด โดยมี COACH Model เป็นแกนกลางทางกลยุทธ์ที่ล้อมรอบองค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีองค์ประกอบ H - Heart หรือหัวใจแห่งการนิเทศ เป็นรากฐานเชิงจิตวิทยาที่แผ่ขยายอิทธิพลไปทั่วกระบวนการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งกัลยาณมิตรและความไว้วางใจ

๒. มิติเชิงกระบวนการพัฒนารายบุคคลแบบซ้อนทับ (Deeper Process Dynamic) คือหัวใจสำคัญที่แสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิดไม่ได้เป็นเส้นตรง แต่มีการซ้อนทับและปฏิสัมพันธ์กัน โดยเริ่มต้นจากโครงสร้างการสะท้อนคิดและการมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยง C - Communicating กับ PLC และ O - Opportunity สู่เครื่องมือนวัตกรรม จากนั้น กระบวนการจะแบ่งแยกเป็นสองสายที่คู่ขนานแต่ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อการพัฒนาบุคคล

ด้านการพัฒนาครู (Teacher Competence Pathway) มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะการจัดเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยบูรณาการ A - Attempt (Active Learning) กับ GPAS ๕ Step นำไปสู่การตรวจสอบผลอย่างละเอียด (Check) ที่ผสมผสานการสังเกตชั้นเรียนและการนิเทศผ่านวิดีโอ การปฏิสัมพันธ์นี้ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของ 'คะแนนประเมินครู' (Growth) อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Student Achievement Pathway) มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเครื่องมือนวัตกรรม โดยมี A - Attempt (GPAS ๕ Step) เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

๓. มิติเชิงผลลัพธ์และเป้าหมายสูงสุด (Outcome & Ultimate Goal)

กรอบแนวคิดข้อนี้เน้นเป้าหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด โดยมุ่งเน้นความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงกระบวนการและผลลัพธ์คุณภาพ เมื่อครูได้รับการพัฒนาผ่านนวัตกรรมนิเทศจนมีผลการประเมินสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๗ ในภาคเรียนที่ ๑ สู่คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๗ (ระดับดีมากร้อยละ ๑๐๐) ในภาคเรียนที่ ๒ ย่อมส่งผลให้ชั้นเรียนแปรสภาพเป็นห้องเรียนเชิงรุกที่ทรงประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดความตื่นตัว กระตือรือร้น มีทักษะการคิดขั้นสูง และนำไปสู่การยกระดับ





ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา (คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชา) ให้มีพัฒนาการความก้าวหน้าเติบโตขึ้นอย่างเป็นระบบเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมาอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุป กรอบแนวคิดด้านการนิเทศภายในของโรงเรียนจรรยาพจน์อำรุงตามที่ปรากฏในผังภูมิจึงเป็นการออกแบบเชิงระบบที่แสดงให้เห็นถึงการหลอมรวมระหว่างการบริหารจัดการเชิงระบบและการพัฒนาศักยภาพเชิงลึก ความซับซ้อนของการปฏิสัมพันธ์แบบซ้อนทับและการเชื่อมโยงที่เป็นเหตุเป็นผลนี้คือรากฐานที่มั่นคงในการสร้างห้องเรียนเชิงรุกและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยั่งยืน พร้อมก้าวสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบระดับประเทศ

๒.๕ กระบวนการสร้าง พัฒนาด้านการนิเทศภายในและการนำไปประยุกต์ใช้

การนำนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนจรรยาพจน์อำรุง ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามหลักการวิจัยและพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน เพื่อส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง พัฒนา และนำนวัตกรรมไปใช้ โดยจำแนกออกเป็น ๓ ส่วนสำคัญ ดังนี้

๑. การนำนวัตกรรมด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

โรงเรียนจรรยาพจน์อำรุงขับเคลื่อนนวัตกรรม COACH Model โดยผสมผสานรวมเข้ากับวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA Cycle) และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเคร่งครัดตามกรอบแนวคิดที่วางไว้ สถานศึกษาดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากขั้นการวางแผนและสร้างเครื่องมือ (Plan) ไปสู่ภาคปฏิบัติการเชิงลึกในระยะการลงมือปฏิบัติ (Do) ด้วยการจัดระบบโครงสร้างการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน โดยคณะครูร่วมกันศึกษาหลักสูตร แกนกลางและตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ เพื่อนำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น GPAS ๕ Step เพื่อทำหน้าที่เป็นสารตั้งต้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทรายวิชาและความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล





๒. การนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ตรวจสอบและประเมินผลที่สอดคล้องกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

สถานศึกษาดำเนินการออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ของครูผู้รับการนิเทศ โดยจำแนกกระบวนการติดตามและช่วยเหลือออกเป็น ๒ ระยะอย่างเป็นระบบ

ระยะที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ การนิเทศในห้องเรียนจริง (In-Class Supervision & Clinical Coaching) ผู้นิเทศและกลุ่มเพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) ลงพื้นที่สังเกตการสอนในชั้นเรียนหน้างาน มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือเชิงเทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม Active Learning และการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตรบนฐานคิด H (Heart) เพื่อสร้างความไว้วางใจ จากกระบวนการนี้ส่งผลให้ผลการประเมินสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในภาพรวมภาคเรียนที่ ๑ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๗ อยู่ในระดับคุณภาพ ดี (โดยมีครูอยู่ในระดับดีมาก ๙ ท่าน และระดับดี ๘ ท่าน)

ระยะที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒ การนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Video-Based Supervision & Reflection)

เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอนที่ต้องการเห็นพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของเด็กอย่างละเอียด สถานศึกษาจึงได้ยกระดับกระบวนการโดยให้ครูบันทึกคลิปวิดีโอการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง แล้วนำเข้าสู่วงประชุม PLC วิธีการนี้ช่วยให้ผู้นิเทศและกลุ่มครูสามารถส่งย้อน ย้อนดู และร่วมกันประเมินพฤติกรรมผู้เรียนรายบุคคลในแต่ละขั้นตอนการสอนได้อย่างแม่นยำ ส่งผลให้เกิดการสะท้อนกลับเชิงบวก (Constructive Feedback) ที่ตรงจุด ทำให้พฤติกรรมกรรมการสอนของครูได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด คะแนนเฉลี่ยรวมในภาคเรียนที่ ๒ เพิ่มขึ้นเป็น ๔.๕๗ และคณะครูร้อยละ ๑๐๐ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก ทุกท่าน

๓. การนำข้อมูลผลการนิเทศมาจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในขั้นตอนการตรวจสอบและการประเมินผล (Check) สู่การปรับปรุงพัฒนา (Act) โรงเรียน ขจรทรัพย์ออรุ่งไม้ได้หยุดกระบวนการไว้เพียงแค่การสรุปคะแนนประเมินครู แต่ได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ค้นพบจากการสังเกตชั้นเรียนและคลิปวิดีโอมาเป็นโจทย์หลักในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวง PLC ประจำสัปดาห์ คณะครูร่วมกันถอดบทเรียน (Lessons Learned) คัดเลือกแผนการจัดการเรียนรู้ และคลิปวิดีโอการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งส่งผลให้เด็กเกิดการคิดขั้นสูงและมีคะแนนความก้าวหน้าชัดเจน นำมาจัดทำเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้





นอกจากนี้ สถานศึกษายังได้นำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากห้องเรียนเชิงรุกเหล่านี้ ไปจัดระบบและสร้างเป็นคลังนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Repository) เพื่อรวบรวมวิดีโอการสอนต้นแบบ สื่อการเรียนรู้ และแนวทางการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพ เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ของโรงเรียน ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำกลับมาใช้เป็นฐานในการวางแผนปรับปรุง (Act) เพื่อขับเคลื่อนวงจรคุณภาพ PDCA ในรอบปีการศึกษา ถัดไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบการนิเทศภายใน COACH Model กลายเป็นกลไกที่มีชีวิต เป็นพลวัต และขับเคลื่อนภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนจรรยาพูนอย่างรุ่งเรือง เป็นเลิศอย่างยั่งยืน

๒.๖ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

สัมฤทธิ์ผลของการขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนจรรยาพูนอย่างรุ่ง ซึ่งปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์อย่างเด่นชัดผ่านพัฒนาการสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของคณะครูทั้ง ๑๗ ท่าน ที่ก้าวขึ้นสู่ระดับดีเยี่ยมร้อยละ ๑๐๐ ในภาคเรียนที่ ๒ ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าของภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มิได้เกิดขึ้นจากองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งเป็นการเฉพาะ หากแต่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการร้อยเรียงปัจจัยเชิงกลยุทธ์และปัจจัยเกื้อหนุนหนุนเสริมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสามารถวิเคราะห์และสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญได้ ๔ มิติวิชาการ ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการเชิงระบบของผู้บริหาร (Instructional Leadership & Systemic Management)

ปัจจัยต้นน้ำที่สำคัญที่สุดคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมสั่งการ (Inspector) สู่การเป็นผู้สนับสนุนและผู้นิเทศหลัก (Chief Coach) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิชาการด้วยข้อมูลสารสนเทศ (Data-Driven) และบูรณาการวงจรคุณภาพ (PDCA Cycle) เข้ามาเป็นโครงสร้างหลักในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปิดพื้นที่ปลอดภัยและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เอื้อให้คณะครูเกิดความไว้วางใจ ลดความประหม่า และกล้าที่จะทดลองใช้นวัตกรรมสื่อการสอนใหม่ ๆ ในชั้นเรียน ถือเป็นครรลองสำคัญที่จุดประกายให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปได้อย่างคล่องตัวและทรงประสิทธิภาพ

๒. วัฒนธรรมความร่วมมือและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง (Collaborative Culture & Strong PLC)





ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนจรรยาวิทยาอรัญ มีรากฐานมาจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่แปรสภาพจากภาระงานเอกสารสู่ "วัฒนธรรมองค์กรวิถีใหม่" ครูทุกคนทลายกำแพงการทำงานแบบแยกส่วน (Teacher Isolation) แล้วแทนที่ด้วยระบบกลุ่มเพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) ที่ร่วมมือกันตั้งแต่วิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) บูรณาการกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น GPAS ๕ Step และร่วมกันเป็นผู้สังเกตการณ์ชั้นเรียน ความเข้มแข็งของวง PLC นี้ ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์ประกอบ C (Community) และ O (Opportunity) ของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาอย่างมีพลัง

๓. นวัตกรรมการสะท้อนคิดดิจิทัลและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน (Digital Reflection & Standardized Tools)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ นวัตกรรม COACH Model ในภาคเรียนที่ ๒ ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า คือการยกระดับสู่การนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Video-Based Supervision & Reflection) การใช้วิดีโอการสอนเป็นฐานทำหน้าที่เป็นกระจกเงาทางวิชาชีพที่เที่ยงตรง ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถย้อนดูพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างละเอียดละออ ประกอบกับการใช้เครื่องมือวัดผลที่มีมาตรฐาน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเกณฑ์รูบริกส์ (Scoring Rubrics) ที่ชัดเจน ทำให้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ นำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอนที่ตรงจุดและส่งผลกระทบต่อเด็กโดยตรง

๔. เจตคติเชิงบวกและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของคณะครู (Teacher Agency & Growth Mindset)

ปัจจัยปลายน้ำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดคือ คุณลักษณะและพลังขับเคลื่อนทางวิชาชีพของคณะครูโรงเรียนจรรยาวิทยาอรัญ ทั้ง ๑๗ ท่าน ครูผู้สอนมีเจตคติเชิงบวกต่อการนิเทศภายใน เปิดรับกระบวนการชี้แนะตามองค์ประกอบ H (Heart) หรือการนิเทศด้วยใจที่เป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติการสอน A (Attempt) และพร้อมปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Coach) ในห้องเรียนเชิงรุก ความร่วมมือและการเปิดใจพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องนี้เอง ที่ส่งผลให้ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเติบโตขึ้นอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนวัตกรรม COACH Model เกิดจากการผสมพลังระหว่างผู้นำที่หนุนเสริม ระบบ PLC ที่เข้มแข็ง เทคโนโลยีดิจิทัลที่เที่ยงตรง และครูที่เปิดใจพัฒนา ปัจจัยทั้ง ๔ ประการนี้ได้หล่อหลอมรวมกันเป็นเนื้อเดียว ยกระดับให้โรงเรียนจรรยาวิทยาอรัญเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้





(Learning Organization) ที่พร้อมทำหน้าที่เป็นสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายในที่สร้างผลลัพธ์คุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

การประเมินผลการนำไปประยุกต์ใช้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

การประเมินผลการนำนวัตกรรมการนิเทศภายใน รูปแบบ COACH Model ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนขจรทรัพย์อารุง เป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาได้วางระบบการประเมินผลที่มีความเที่ยงตรง โปร่งใส และสอดคล้องตามหลักระเบียบวิธีวิจัย โดยจำแนกรายละเอียดกระบวนการประเมินผลออกเป็น ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมอย่างแท้จริง โรงเรียนขจรทรัพย์อารุงได้จัดสร้างและเลือกใช้เครื่องมือประเมินผลที่มีความสอดคล้องเชิงโครงสร้าง (Construct Alignment) กับวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินงาน โดยจำแนกเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนารูปแบบและสมรรถนะครู (Active Learning) วัดและประเมินผลโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีลักษณะเป็นเกณฑ์การประเมินจำแนกพฤติกรรม (Scoring Rubrics) ๕ ระดับ ที่ผ่านการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

วัตถุประสงค์การสร้างทักษะการสะท้อนคิดดิจิทัล วัดและประเมินผลโดยใช้แบบบันทึกการสะท้อนคิดจากการนิเทศผ่านสื่อวิดีโอ (Video-Based Reflection Form) เพื่อประเมินความสามารถของครูในการส่งย้อนและวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก

วัตถุประสงค์การยกระดับคุณภาพผู้เรียน วัดและประเมินผลโดยใช้แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมระดับสถานศึกษา ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบอัตราการเติบโต (Growth Rate) กับปีการศึกษาที่ผ่านมา

๒. เครื่องมือประเมินผลการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย

สถานศึกษาได้ออกแบบเครื่องมือประเมินผลการนิเทศให้สอดคล้องและกลมกลืนไปกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จริง (Authentic Assessment) ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน เครื่องมือประเมินผลจะไม่สร้างภาระงานเอกสารซ้ำซ้อน แต่จะฝังตัวอยู่ในการปฏิบัติงานประจำวิชาการ ได้แก่





การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประเมินก่อนการลงสู่ชั้นเรียน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น GPAS ๕ Step

การประเมินพฤติกรรมการสอนหน้างาน (Formative Evaluation): บูรณาการเครื่องมือเข้ากับการปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ ๑ ผ่าน แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียนของกลุ่มเพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) และยกระดับในภาคเรียนที่ ๒ ผ่าน แบบประเมินคลิปวิดีโอการสอนในวง PLC ซึ่งสอดรับวิถีการทำงานของครูยุคใหม่ที่เน้นการพัฒนาผ่านข้อมูลเชิงประจักษ์และการมีส่วนร่วม

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในได้นำข้อมูลคะแนนที่รวบรวมได้จากเครื่องมือประเมินผลมาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความก้าวหน้า เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมอย่างตรงประเด็น ซึ่งปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะครูและการพัฒนารูปแบบการนิเทศ จากการประเมินผลเชิงเปรียบเทียบในแต่ละภาคเรียน พบว่าในภาคเรียนที่ ๑ (In-Class Supervision) คณะครูมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๔.๔๗ จัดอยู่ในระดับคุณภาพ ดี และเมื่อพัฒนารูปแบบสู่การนิเทศผ่านวิดีโอ (Video-Based Supervision) ในภาคเรียนที่ ๒ พบว่าสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีพัฒนาการความก้าวหน้าอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นเป็น ๔.๕๗ และส่งผลให้คณะครูร้อยละ ๑๐๐ (จำนวน ๑๗ ท่าน) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก บรรลุตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ และ ๒

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพผู้เรียน ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมพัฒนาความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบเชิงพัฒนาการกับปีการศึกษาที่ผ่านมา บรรลุตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินข้างต้น ยืนยันได้ว่านวัตกรรม COACH Model ของโรงเรียนจรรยาพูนอำรุง มีประสิทธิภาพสูงในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และส่งผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ นับเป็นแบบอย่างของระบบการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จและมีความน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการทุกประการ





ส่วนที่ ๓ ผลที่เกิดจากการนิเทศภายใน

๓.๑ ผลที่เกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา

๑. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

สัมฤทธิ์ผลจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายใน รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียน ขจรทรัพย์อำรุง ไม่เพียงแต่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลกระทบต่อเชิงบวก (Positive Impact) ในวงกว้างต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม นำไปสู่ การยกฐานะและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยจัดแบ่งผลที่เกิดขึ้นออกเป็น ประเด็นเชิงประจักษ์ดังต่อไปนี้

๑) ผลที่เกิดกับสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ แสดงถึงความ โดดเด่นของสถานศึกษา

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับสถานศึกษาปรากฏความสอดคล้องอย่างเป็นเอกภาพกับความต้องการ จำเป็น และวัตถุประสงค์ในการจัดสร้างนวัตกรรม โดยสามารถแก้ไขข้อจำกัดจากการนิเทศในรูปแบบเดิม และแปรสภาพปัญหาสู่ความโดดเด่นเชิงระบบของโรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง ๒ มิติหลัก ประกอบด้วย

การเกิดนวัตกรรมเชิงระบบที่เป็นเอกลักษณ์ (Systemic Uniqueness) โรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง ประสบความสำเร็จในการสถาปนารูปแบบการนิเทศ COACH Model ที่หลอมรวมเข้ากับวงจรคุณภาพ (PDCA Cycle) และกระบวนการ PLC ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ส่งผลให้สถานศึกษามีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน เอื้อต่อการยกระดับทักษะการสอนของครูและการติดตามผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียนในภาพรวมอย่างมีเสถียรภาพ

การแปรสภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นวัตกรรมนี้สามารถทำลาย กำแพงการทำงานแบบแยกส่วนของครู และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยกัลยาณมิตร ตามฐานคิด H (Heart) ส่งผลให้โรงเรียนเกิดความโดดเด่นด้านบรรยากาศวิชาการเชิงบวก ครูผู้สอนทั้ง ๑๗ ท่าน เกิดการยอมรับ เปิดใจ และสร้างทักษะการสะท้อนคิดขั้นสูงผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Video-Based Reflection) จนผลการประเมินสมรรถนะครูในภาคเรียนที่ ๒ ก้าวสู่ระดับ ดีมาก ร้อยละ ๑๐๐ ทุกท่าน





๒) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพในมิติการยอมรับจากสังคม (Social Acceptance) พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในด้วย COACH Model ได้รับความร่วมมือและสร้างความพึงพอใจในระดับสูงยิ่งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกภาคส่วนเชิงประจักษ์ ดังนี้

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน มีความพึงพอใจและให้การยอมรับอย่างสูงต่อแนวทางการบริหารจัดการวิชาการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศเชิงระบบ (Data-Driven) ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในมาตรฐานการควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจากนักเรียนได้รับการดูแลและส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ผ่านกิจกรรม Active Learning อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษามีพัฒนาการก้าวหน้าขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา

ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศที่เน้นการชี้แนะและการสะท้อนคิดที่เป็นกัลยาณมิตร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ให้เกียรติวิชาชีพ มุ่งเน้นการช่วยเหลือเกื้อกูล และเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาการที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพ (Professional Growth) อย่างแท้จริง

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับองค์กรทั้งหมดนี้ ยืนยันได้ว่านวัตกรรม COACH Model ของโรงเรียนจรรยาพูนสามารถเปลี่ยนโฉมระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าเชิงประจักษ์ที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน เป็นสิ่งแสดงหลักฐานความพร้อมของโรงเรียนในการยืนหยัดในฐานะสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายในที่มีมาตรฐานระดับสูงอย่างยั่งยืน

๒. ผลที่เกิดกับครู

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนจรรยาพูน จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางความคิดวิชาชีพและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ดังต่อไปนี้





๑) ผลที่เกิดกับครูผู้สอนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ และแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอนมีความสอดคล้องทางตรงกับความต้องการจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการจัดสร้างนวัตกรรม โดยสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจากรูปแบบเดิม (Teacher-Centered) สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะกลยุทธ์การเรียนรู้ (Coach) ในห้องเรียนเชิงรุก (Active Learning) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงนี้ยืนยันด้วยข้อมูลทางสถิติจากการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือนิเทศรายภาคเรียนอย่างเป็นระบบ

พฤติกรรมนิเทศในภาคเรียนที่ ๑ (In-Class Supervision) ครูผู้สอนได้รับการติดตามช่วยเหลือทำงานในชั้นเรียนจากกลุ่มเพื่อนคู่คิด (Buddy Teacher) ส่งผลให้มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗

พฤติกรรมนิเทศในภาคเรียนที่ ๒ (Video-Based Supervision) ภายหลังจากการรับข้อมูลสะท้อนกลับและนำเทคโนโลยีคลิปรีวิวมาใช้ส่งย้อนพฤติกรรมสอนในวง PLC ครูผู้สอนเกิดทักษะการสะท้อนคิดขั้นสูง (Advanced Reflection) สามารถมองเห็นและแก้ไขจุดบกพร่องในการจัดกิจกรรมของตนเองได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้สมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้รับการพัฒนา โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง ๔.๕๗ และส่งผลให้ครูผู้สอนร้อยละ ๑๐๐ (จำนวน ๑๗ ท่าน) มีผลการประเมินยกระดับขั้นสู่ระดับ ดีมาก ทุกประการ ดังตาราง

ตารางที่ ๑ แสดงคะแนนเฉลี่ยของการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

พิจารณาระดับคุณภาพตามผลการประเมินเปรียบเทียบกับเกณฑ์จากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
๔.๕๑ - ๕.๐๐	ดีมาก
๓.๕๑ - ๔.๕๐	ดี
๒.๕๑ - ๓.๕๐	ปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	พอใช้
๑.๐๐ - ๑.๕๐	ปรับปรุง





ที่	ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน	
		คณะกรรมการประเมิน	
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
๑	นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงคำ	๔.๑๐	ดี
๒	นางบุญนาถ สุริสาร	๓.๕๔	ดี
๓	นางมนทกานต์ ไตรย์ลักษณ์	๔.๔๐	ดี
๔	นางสาวนิอร อ้นวิมล	๔.๗๗	ดีมาก
๕	นางสาวสุภาวดี บินดีโตวา	๔.๕๐	ดี
๖	นางสาวกิตติกา โพธิ์ศรี	๔.๖๔	ดีมาก
๗	นางสาวศศิวรรณ สืบยอด	๔.๗๗	ดีมาก
๘	นายกรวัฒน์ ฤทธิสอาด	๔.๗๗	ดีมาก
๙	นางสาวสุอารีญา เสนาดี	๔.๖๓	ดีมาก
๑๐	นางสาวปิยะพร คำอ้ายด้วง	๔.๘๔	ดีมาก
๑๑	นางสาวจรรยา ชินตะวงศ์	๔.๘๐	ดีมาก
๑๒	นางสาวศิวพร วาปีกัง	๔.๖๗	ดีมาก
๑๓	นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย	๔.๔๗	ดี
๑๔	นางสาวเบญจวรรณ ยางนอก	๔.๕๓	ดีมาก
๑๕	นางสาวสุธิดา ศรีแสง	๔.๔๔	ดี
๑๖	นางสาวพิมพ์ชนก พินเสี้ยว	๔.๐๐	ดี
๑๗	นางสาวรัชนิกร เพชรา	๔.๒๐	ดี
	เฉลี่ย	๔.๔๗	ดี

จากตาราง ๑ แสดงคะแนนเฉลี่ยของการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล พบว่า การดำเนินการนิเทศการสอนของครูรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ มีระดับคุณภาพ ดี





ตารางที่ ๒ แสดงคะแนนเฉลี่ยของการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน	
		คณะกรรมการประเมิน	
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
๑	นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงค้ำ	๕.๐๐	ดีมาก
๒	นางบุญนาถ สุริสาร	๕.๐๐	ดีมาก
๓	นางมนทกานต์ ไตรย์ลักษณ์	๔.๗๗	ดีมาก
๔	นางสาวนอร อ้นวิมล	๔.๘๒	ดีมาก
๕	นางสาวสุภาวดี บินดีโตวา	๕.๐๐	ดีมาก
๖	นางสาวกิตติกา โพธิ์ศรี	๔.๖๒	ดีมาก
๗	นางสาวศศิวรรณ สืบยอด	๔.๘๐	ดีมาก
๘	นายกรวัฒน์ ฤทธิสอาด	๕.๐๐	ดีมาก
๙	นางสาวสุอารีญา เสนาดิ	๔.๕๑	ดีมาก
๑๐	นางสาวปิยะพร คำอ้ายด้วง	๕.๐๐	ดีมาก
๑๑	นางสาวจรรยา ชินตะวงศ์	๕.๐๐	ดีมาก
๑๒	นางสาวศิวพร วาปีกั้ง	๔.๗๔	ดีมาก
๑๓	นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย	๔.๖๐	ดีมาก
๑๔	นางสาวเบญจวรรณ ยางนอก	๕.๐๐	ดีมาก
๑๕	นางสาวสุธิดา ศรีแสง	๔.๘๘	ดีมาก
๑๖	นางสาวพิมพ์ชนก พินเสี้ยว	๕.๐๐	ดีมาก
๑๗	นางสาวรัชนิกร เพชรา	๔.๕๑	ดีมาก
	เฉลี่ย	๔.๕๗	ดีมาก

จากตาราง ๒ แสดงคะแนนเฉลี่ยของการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล พบว่า การดำเนินการนิเทศการสอนของครูรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๗ มีระดับคุณภาพ ดีมาก





๒) ครูที่ได้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาวิชาชีพ

ในมิติทางด้านจิตวิทยาการนิเทศ คณะครูผู้สอนทุกคนมีเจตคติเชิงบวกและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศ COACH Model ในระดับดีเยี่ยม เนื่องจากโครงสร้างนวัตกรรมตั้งอยู่บนฐานคิด H (Heart) หรือการนิเทศด้วยใจที่เป็นกัลยาณมิตร เปลี่ยนบรรยากาศการนิเทศแบบตรวจสอบจับผิดในอดีต ให้กลายเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาการ (Academic Safe Zone) ครูผู้สอนสัมผัสได้ถึงการเกื้อหนุนการให้เกียรติในวิชาชีพ และการเติมเต็มองค์ความรู้จากผู้นิเทศและกลุ่มเพื่อนคู่คิด ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติการสอน (A - Attempt) และมีความสุขกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓) ครูนำผลที่ได้รับจากนวัตกรรมไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์ที่เหนือกว่าของการดำเนินงานคือ ครูผู้สอนโรงเรียนจรรยาพูนอำรุงสามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ และเครื่องมือที่ได้รับจากการชี้แนะและการสะท้อนคิดไปปรับประยุกต์ใช้ (Transfer of Learning) ในชั้นเรียนจริงอย่างเป็นพลวัต ครูสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น GPAS ๕ Step ได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติวิชา

นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังได้แปรสภาพข้อมูลจากการสะท้อนกลับในวง PLC ไปสู่การสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรม และเครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่ตอบสนองต่อทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนรายบุคคล การร่วมกันถอดบทเรียนจนเกิดเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และคลังวิดีโอการสอนดิจิทัลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นับเป็นเครื่องยืนยันว่าครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง และพร้อมส่งต่อผลลัพธ์การพัฒนาเหล่านั้นไปสู่การสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้น ยืนยันว่า นวัตกรรม COACH Model ประสบความสำเร็จสูงสุดในการยกระดับสมรรถนะของครูผู้สอนให้เกิดอัตราความก้าวหน้าและการเติบโตทางวิชาชีพ (Professional Growth) ซึ่งเป็นตัวป้อน (Input) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนจรรยาพูนอำรุงต่อไป





๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน

เป้าหมายสูงสุดของการขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนจรรยาพูนอำรุง คือการมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพและการเติบโตรอบด้านของผู้เรียน เมื่อครูผู้สอนทั้ง ๑๗ ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ย่อมส่งผลโดยตรงแบบลูกโซ่ (Chain of Success) ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ และการยกระดับคุณภาพของนักเรียนทุกคนในสถานศึกษา โดยปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์ตามหลักวิชาการ ดังนี้

๑) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างตรงจุดจากครูที่ได้รับการนิเทศ

จากการที่ครูผู้สอนผ่านกระบวนการชี้แนะและการสะท้อนคิดดิจิทัล (Video-Based Reflection) ในวง PLC ทำให้ครูสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเรียนรู้และข้อจำกัดของผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างละเอียดละออและเป็นระบบ ส่งผลให้นักเรียนโรงเรียนจรรยาพูนอำรุงได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางการเรียนรู้โดยตรงจุด ห้องเรียนแปรสภาพสู่พื้นที่แห่งการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียน นักเรียนกลุ่มที่เคยเผชิญความท้าทายในวิชาที่มีเนื้อหาซับซ้อน ได้รับการหนุนเสริมด้วยนวัตกรรมการสอนและสื่อเทคโนโลยีที่ครูร่วมกันออกแบบ ส่งผลให้ช่องว่างทางการเรียนรู้ (Learning Gaps) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างศักยภาพตามพฤติกรรมบ่งชี้รายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๒) ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเชิงพัฒนาการอย่างเด่นชัด

ผลจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนของครูสู่การเป็น "ผู้ชี้แนะเชิงกลยุทธ์" ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างรอบด้าน ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสุข บรรยากาศห้องเรียนเชิงรุกช่วยเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับความรู้ (Passive Learner) มาเป็นผู้ลงมือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Active Learner) การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกนี้ส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา (คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชา) มีอัตราการเติบโตเชิงพัฒนาการ (Growth Rate) ที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา บรรลุตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้xonนำภาคภูมิใจ





ตารางที่ ๓ ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖ ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๘

ชั้น	ปีการศึกษา	ร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายกลุ่มสาระการเรียนรู้								รวมเฉลี่ย ร้อยละ
		ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ	การงานอาชีพ	ศิลปะ	สุขศึกษาและพลศึกษา	
ป. 1	2566	80.20	75.00	85.60	73.60	72.50	83.80	84.90	87.40	80.38
	2567	75.48	82.68	83.95	78.40	66.75	80.25	86.50	90.35	80.55
	2568	78.96	70.96	77.25	82.21	74.32	79.86	87.07	89.18	79.34
ป. 2	2566	83.00	73.62	80.07	76.54	70.54	83.92	86.31	84.54	79.82
	2567	76.60	77.80	83.65	77.80	70.50	83.70	88.30	79.15	79.69
	2568	71.58	71.63	78.33	77.23	69.68	76.05	77.28	86.03	75.22
ป. 3	2566	75.30	82.30	79.15	74.75	69.15	86.05	79.05	80.75	78.31
	2567	80.42	79.18	82.89	81.53	75.77	83.42	80.06	81.95	80.65
	2568	79.58	80.92	85.00	83.92	76.75	85.50	89.08	91.50	84.03
ป. 4	2566	73.67	74.50	81.28	75.28	74.17	82.06	80.78	80.72	77.81
	2567	64.80	64.68	74.12	69.24	64.64	72.00	71.96	73.40	69.36
	2568	71.95	70.84	83.89	80.00	72.82	74.13	83.08	86.71	79.81
ป. 5	2566	68.95	64.21	76.83	72.33	64.83	75.26	75.21	75.62	71.66
	2567	93.40	84.15	74.90	83.35	65.20	95.90	88.25	97.75	85.36
	2568	66.71	64.17	75.17	74.35	64.65	73.85	80.17	85.29	74.03
ป. 6	2566	70.00	62.72	74.67	73.89	76.56	73.94	72.67	73.94	72.30
	2567	60.24	56.64	62.14	63.64	59.44	62.80	63.30	65.36	61.70
	2568	73.62	68.46	79.69	78.31	72.77	97.15	74.69	91.46	79.52





ตารางที่ ๔ ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ระดับชั้น ม.๑ - ม.๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๘

ชั้น	ปีการศึกษา	ร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา								รวมเฉลี่ย
		ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ	การงานอาชีพ	ศิลปะ	สุขศึกษาและพลศึกษา	
ม. 1	2566	60.13	59.08	63.10	63.98	49.08	64.90	62.03	62.98	60.66
	2567	74.73	68.33	74.13	70.53	59.70	75.20	63.03	77.63	70.41
	2568	69.64	58.48	63.08	61.41	55.20	66.12	63.60	72.08	63.85
ม. 2	2566	58.84	53.44	57.75	56.07	48.55	55.67	56.95	61.27	56.07
	2567	73.25	64.05	69.35	66.00	62.55	58.90	77.25	75.85	68.40
	2568	69.21	59.82	65.70	57.73	44.58	54.42	66.48	73.58	63.68
ม. 3	2566	66.11	68.44	71.78	76.81	60.04	75.56	69.37	74.41	70.32
	2567	66.07	64.35	65.85	65.71	55.60	66.57	64.95	74.35	65.43
	2568	76.14	68.05	65.14	58.42	61.29	66.85	68.93	76.19	66.62

๓) ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญสอดคล้องกับทิศทางของนวัตกรรมการนิเทศภายใน

สอดคล้องตามกรอบแนวคิดของนวัตกรรมนิเทศที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเชิงรุกเพื่อสร้างทักษะระดับสูง นักเรียนโรงเรียนขจรทรัพย์อำรุงจึงได้รับการบ่มเพาะให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนยุคใหม่ที่สอดคล้องกับนวัตกรรมอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถนะด้านกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นผลลัพธ์โดยตรงจากการที่ครูนำกระบวนการคิดรูปแบบ GPAS ๕ Step มาใช้วางเงื่อนไขการเรียนรู้ในชั้นเรียน นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่มเชิงรุก สมรรถนะเหล่านี้ไม่เพียงแต่สะท้อนออกมาผ่านชิ้นงานหรือภาระงานที่มีคุณภาพระดับดีเยี่ยมของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นฐานรากสำคัญในการเติบโตเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ที่พร้อมขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนขจรทรัพย์อำรุงสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบอย่างสมบูรณ์

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งในมิติการได้รับการแก้ไขปัญหา พัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นอย่างเปรียบเทียบ และการเกิดสมรรถนะการคิดขั้นสูง ยืนยันได้อย่างแน่นอนว่า นวัตกรรม COACH Model สามารถส่งผ่านความสำเร็จจากระบบการนิเทศของโรงเรียนและสมรรถนะของครู ไปสู่





ตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดความคุ้มค่าและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพแก่นักเรียนอย่างแท้จริง

๓.๒ การเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

โรงเรียนจจรทรัพย์อำรุงได้วางกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม COACH Model อย่างเป็นระบบผ่านช่องทางสื่อดิจิทัลและออนไลน์ (Digital Platform) ดำเนินการจัดทำชุดข้อมูล สรุปรายงานผลการดำเนินงาน และภาพอินโฟกราฟิกสรุปกรอบแนวคิดขั้นตอนการนิเทศ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์อย่างเป็นทางการของโรงเรียนและแฟนเพจเฟซบุ๊ก (Facebook Page) ของโรงเรียนจจรทรัพย์อำรุง เพื่อให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงแนวคิดการจัดเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสะท้อนคิดดิจิทัลได้ตลอดเวลา

๒. การนำผลการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพนวัตกรรมและขับเคลื่อนวิชาชีพในระดับมหภาค โรงเรียนจจรทรัพย์อำรุงได้นำผลสัมฤทธิ์เชิงสถิติและหลักฐานเชิงประจักษ์จากการใช้นวัตกรรม COACH Model เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Symposium) ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับภูมิภาค ดังนี้

การนำเสนอผลงานในวงชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำเสนอ ขบวนการพัฒนาและผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการนิเทศครูจากภาคเรียนที่ ๑ สู่ภาคเรียนที่ ๒ ในการประชุมประจำเดือนของสถานศึกษา เพื่อร่วมขับเคลื่อนนโยบายการนิเทศภายในเชิงรุก

การดำเนินงานเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลายและการเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องนี้ ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำเร็จของโรงเรียนจจรทรัพย์อำรุงในการขับเคลื่อนนวัตกรรม COACH Model เท่านั้น แต่ยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงบทบาทผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ของสถานศึกษา ที่พร้อมจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และเป็นต้นแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับชาติอย่างแท้จริง

๓.๓ การขยายผลต่อยอดผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษามรกรรณำนวัตกรรมด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ สถานศึกษาได้นำกระบวนการชี้แนะและการสะท้อนคิด (Coaching and Reflection) ซึ่งเน้นสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตรบนฐานคิด H (Heart) ไปปรับใช้เป็นเครื่องมือหลักในการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกฝ่ายงาน (งานบริหารทั่วไป งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารบุคคล)





ช่วยลดความขัดแย้ง เกิดการสื่อสารเชิงบวก และสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากรในการพัฒนาภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

โรงเรียนได้นำโครงสร้างระบบ COACH Model และกระบวนการ PLC ไปประยุกต์ใช้ในการประชุมสถานักเรียนและคณะกรรมการครูที่ปรึกษา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ค้นหาความต้องการจำเป็นของนักเรียนเป็นรายบุคคล และร่วมกันออกแบบกิจกรรมโฮมรูม (Home Room) หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก เพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มกลุ่มสามารถพิเศษได้อย่างตรงจุด

นำกระบวนการ O (Opportunity) และ A (Attempt) มาต่อยอดในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ อินโฟกราฟิก และวารสารวิชาการดิจิทัลของโรงเรียน เพื่อสื่อสารผลสำเร็จทางการศึกษาและกิจกรรมเด่น เช่น นิทรรศการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ให้เข้าถึงเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างทันสมัย มีสไตล์ และมีประสิทธิภาพสูง

บทสรุปความสำเร็จในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบ COACH Model ของโรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง ตลอดปีการศึกษาที่ผ่านมา ถือเป็นสิ่งสะท้อนภาพความมุ่งมั่นตั้งใจจริงขององค์กรในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ยั่งยืน และมีทิศทาง ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการแปรเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของคณะครูทั้ง ๑๗ ท่าน สู่กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มีพัฒนาการก้าวสู่ระดับดีเยี่ยมร้อยละ ๑๐๐ ควบคู่ไปกับอัตราการเติบโตของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน ยืนยันได้อย่างแน่นอนว่า นวัตกรรมนี้สามารถตอบสนองต่อสภาพปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขจรทรัพย์อำรุงจะยังคงไม่หยุดนิ่งอยู่กับความสำเร็จในปัจจุบัน แต่มีความพร้อมอย่างเต็มเปี่ยมที่จะเดินหน้าดำรงรักษามาตรฐาน พัฒนาต่อยอดคลังนวัตกรรมดิจิทัลวิชาการ และขยายผลองค์ความรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สู่เครือข่ายสถานศึกษาในวงกว้าง เพื่อร่วมเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับชาติ และยืนหยัดในฐานะสถานศึกษาต้นแบบการนิเทศภายในที่สร้างประโยชน์และคุณค่าอันเป็นอนันต์แก่ผู้เรียน ชุมชน และวิชาชีพทางการศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป





ภาคผนวก





คำสั่ง โรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง
ที่ / ๒๕๖๘

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘**

ด้วยกลุ่มบริหารงานวิชาการโรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง ได้กำหนดการนิเทศภายในโรงเรียนตามกรอบการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างความตระหนัก การสนับสนุน ส่งเสริมและมุ่งให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านทักษะ กระบวนการและเจตคติที่ดีต่อการเรียน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียนและนิเทศการจัดการเรียนการสอน ประจำปีภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ ออกแบบเครื่องมือการกำกับติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียนและนิเทศการจัดการเรียนการสอน กำหนดปฏิทินการนิเทศ และประชุมชี้แจงกระบวนการนิเทศกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียนและนิเทศการจัดการเรียนการสอน ให้คำปรึกษา/แนะนำ และสร้างขวัญให้กำลังใจ ประกอบด้วย

๑.๑ นางสาวเบญจวรรณ โพธิเดช		ผู้อำนวยการโรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงคำ		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๓ นางบุญนาถ สุริสาร		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางสาวนิจอร อ้นวิมล		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๕ นางมณฑานต์ ไตรย์ลักษณ์		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑.๖ นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย		ครูผู้ช่วย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน มีหน้าที่ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับการนิเทศให้ทันตามกำหนดการปฏิทินการนิเทศ จัดเตรียมความพร้อมของชั้นเรียน และเข้าร่วมการนิเทศ ประกอบด้วย

การศึกษาปฐมวัย

๒.๑ นางสาวจรรยา	ชินตะวงค์	ครูผู้ช่วย	ประธานกรรมการ
๒.๒ นางสาวรัชนิกร	เพชร	ครูอัตราจ้าง	กรรมการและเลขานุการ

คำสั่งการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘





กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

๒.๓ นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงค้ำ	ครูชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒.๔ นางมนทกานต์ ไตรย์ลักษณ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๒.๕ นายกรวัฒน์ ฤทธิ์สอาด	ครูชำนาญการ	กรรมการ
๒.๖ นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๒.๗ นางสาวกิตติกา โพธิ์ศรี	ครูชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

๒.๘ นางบุญนาค สุริสาร	ครูชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒.๙ นางสาวนิอร อันวิน	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒.๑๐ นางสาวสุภาวดี บินดีโตวา	ครูชำนาญการ	ประธานกรรมการ
๒.๑๑ นางสาวเบญจวรรณ ยางนอก	ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๒.๑๒ นางสาวปิยะพร คำอ้ายด้วง	ครู	กรรมการและเลขานุการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๑๓ นางสาวศิวพร วาปีกัง	ครูผู้ช่วย	ประธานกรรมการ
๒.๑๔ นางสาวพิมพ์ชนก พินเสี้ยว	ครูอัตราจ้าง (อบจ.)	กรรมการและเลขานุการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

๒.๑๕ นางสาวสุธิดา ศรีแสง	ครูผู้ช่วย	ประธานกรรมการ
--------------------------	------------	---------------

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

๒.๑๖ นางสาวศิววรรณ สืบยอด	ครูชำนาญการ	ประธานกรรมการ
๒.๑๗ นางสาวสุอารีญา เสนาคี	ครู	กรรมการและเลขานุการ

จึงขอให้คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ทุกประการ
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นางสาวเบญจวรรณ โพธิ์เดช)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจรรยาพูนวิทยา

คำสั่งการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ (ต่อ)



ภาพการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘





คำสั่ง โรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง

ที่ ๓ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ด้วยกลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง ได้กำหนดแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ประจำภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision) โดยใช้ สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือ ในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๓๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ทั้งนี้ การนิเทศการสอนในภาคเรียนที่ ๒ จะดำเนินการในรูปแบบ การนิเทศผ่านคลิปวิดีโอการสอน โดยให้ครูผู้สอนจัดทำคลิปวิดีโอการสอนของตนเอง ความยาวประมาณ ๑๒ - ๑๕ นาที แสดงให้เห็นกระบวนการ จัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการใช้สื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจัดส่งคลิปวิดีโอผ่าน Google Drive ตามที่โรงเรียนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการนิเทศใช้ประกอบการ พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ และสะท้อนผลการพัฒนา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียนและนิเทศ การจัดการเรียนการสอน ประจำภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑.๑ นางสาวเบญจวรรณ โปธิเดช	ผู้อำนวยการโรงเรียนขจรทรัพย์ออรุ่ง	ประธานกรรมการ
๑.๒ นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงคำ	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๓ นางบุญนาถ สุริสาร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ นางสาวนิอร อันวิมล	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑.๕ นางมนทกานต์ ไตรยลักษณ์	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑.๖ นางสาวสุจิตตรา ยระชัย	ครูผู้ช่วย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

- มีหน้าที่**
๑. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และเครื่องมือการนิเทศการสอนผ่านคลิปวิดีโอ
 ๒. กำหนดปฏิทินการส่งคลิปวิดีโอการสอน
 ๓. ประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ ขั้นตอน และเกณฑ์การนิเทศแก่ครูผู้สอน
 ๔. ให้คำปรึกษา แนะนำ สะท้อนผล และติดตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 ๕. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

การศึกษาปฐมวัย

๒.๑ นางสาวจริยา ชินตะวงค์	ครู	ประธานกรรมการ
๒.๒ นางสาวรัชนีกร เพชรธา	ครูอัตราจ้าง	กรรมการและเลขานุการ

คำสั่งการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘



กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย			
๒.๓ นางสาวเสาวลักษณ์ ฉลาดเชิงคำ		ครูชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒.๔ นางมนทกานต์ ไตรย์ลักษณ์		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๒.๕ นายกรวัฒน์ ฤทธิสอาด		ครูชำนาญการ	กรรมการ
๒.๖ นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย		ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๒.๗ นางสาวกิตติกา โพธิ์ศรี		ครูชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์			
๒.๘ นางบุญนาถ สุริสาร		ครูชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒.๙ นางสาวนอร อันวิมล		ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
๒.๑๐ นางสาวสุภาวดี บินดีโตวา		ครูชำนาญการ	ประธานกรรมการ
๒.๑๑ นางสาวเบญจวรรณ ยางนอก		ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๒.๑๒ นางสาวปิยะพร คำอ้ายด้วง		ครู	กรรมการและเลขานุการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๒.๑๓ นางสาวศิวพร วาปีกิ่ง		ครูผู้ช่วย	ประธานกรรมการ
๒.๑๔ นางสาวพิมพ์ชนก พินเสี้ยว		ครูอัตราจ้าง (อบจ.)	กรรมการและเลขานุการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา			
๒.๑๕ นางสาวสุธิดา ศรีแสง		ครูผู้ช่วย	ประธานกรรมการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ			
๒.๑๖ นางสาวศศิวรรณ สืบยอด		ครูชำนาญการ	ประธานกรรมการ
๒.๑๗ นางสาวสุอารียา เสนาดี		ครูชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่			
๑. วางแผนและจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร			
๒. จัดทำคลิปวิดีโอการสอนของตนเอง ความยาว ๑๒ – ๑๕ นาที			
๓. คลิปวิดีโอต้องแสดงให้เห็น			
๑) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้			
๒) เทคนิค/วิธีการสอน			
๓) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน			
๔) การใช้สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี			
๔. จัดส่งคลิปวิดีโอการสอนเข้าสู่ Google Drive ตามวันและเวลาที่กำหนด			
๕. รับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการนิเทศ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการสอน			
๓. คณะกรรมการสนับสนุนด้านการถ่ายทำและตัดต่อคลิปวิดีโอการสอน ประกอบด้วย			
๓.๑ นางมนทกานต์ ไตรย์ลักษณ์		ครูชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๓.๒ นางสาวสุภาวดี บินดีโตวา		ครูชำนาญการ	กรรมการ
๓.๓ นางสาวศศิวรรณ สืบยอด		ครูชำนาญการ	กรรมการ
๓.๔ นางสาวจรียา ชินตะวงค์		ครู	กรรมการ
๓.๕ นางสาวสุจิตตรา ยุระชัย		ครูผู้ช่วย	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่			
๑. ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการถ่ายทำคลิปวิดีโอการสอนให้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์การนิเทศ			
๒. สนับสนุนการถ่ายทำคลิปวิดีโอการสอนในกรณีที่ครูผู้สอนมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์หรือทักษะทางเทคโนโลยี			

คำสั่งการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ (ต่อ)






๓. ประสานงานกับครูผู้สอนและคณะกรรมการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

จึงขอให้คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

ลงชื่อ 
(นางสาวเบญจวรรณ โทธิเดช)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจรรยาพูนวิทยา

คำสั่งการนิเทศภายใน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ (ต่อ)





คลิปการสอนและแผนการสอน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๘



