



รายงานผลการดำเนินงาน เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านการบริหารจัดการ โครงการ IFTE ปีงบประมาณ 2568

เรื่อง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL



นายพยงค์ศักดิ์ ตีบภาค
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองยางไค
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๑
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อนวัตกรรม	การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL (บ้านหนองโมเดล)
ประเภทนวัตกรรม	ด้านการบริหารจัดการ
ผู้จัดทำ	นายพยุงศักดิ์ ตีบกาศ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
หน่วยงาน	โรงเรียนบ้านหนองยางโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
ปีที่จัดทำ	ปีการศึกษา 2567-2568

บทคัดย่อ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว โรงเรียนบ้านหนองยางโคก จึงได้นำรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมาใช้ พร้อมพัฒนานวัตกรรม BANNONG MODEL (บ้านหนองโมเดล) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นวัตกรรม BANNONG MODEL ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. B – Begin with Belief: เริ่มต้นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวกแก่ครู
2. A – Analyze Context: วิเคราะห์บริบทของโรงเรียนและห้องเรียนอย่างลึกซึ้ง
3. N – Needs Assessment: สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครูเป็นรายบุคคล
4. N – Nurture Professional Learning: ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC
5. O – Observe Active Learning: สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในห้องเรียนจริง
6. N – Nurture Feedback & Reflection: ให้ข้อเสนอแนะและสะท้อนผลการสอน
7. G – Grow with Coaching & Mentoring: ติดตาม สนับสนุน และส่งเสริมอย่างใกล้ชิดด้วย

โค้ชและพี่เลี้ยง

การดำเนินงานตามโมเดลนี้เป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเน้นความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู การเรียนรู้ร่วมกัน และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสังเกต แบบสะท้อนผล และแบบประเมินความพึงพอใจ ยังช่วยให้สามารถประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ปรับปรุงแผนพัฒนาการนิเทศในปีถัดไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	2
1.3 ขอบเขตของการดำเนินงาน	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	4
2.2 การนิเทศการศึกษา	5
2.3 แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	6
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน	9
3.1 รูปแบบของการดำเนินงาน	9
3.2 กลุ่มเป้าหมาย	9
3.3 ระยะเวลาดำเนินงาน	9
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน	9
3.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน (PDCA)	10
3.6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	19
บทที่ 4 ผลการดำเนินงาน	20
4.1 ภาพรวมการดำเนินงานตามแผน	20
4.2 ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	21
4.3 ผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน	21
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	22
5.1 สรุปผลการดำเนินงาน	22
5.2 อภิปรายผล	23
5.3 ข้อเสนอแนะ	24
บรรณานุกรม	28
ภาคผนวก	30

ค

คำนำ

รายงานผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการ เรื่อง การนิเทศภายใน สถานศึกษา โดยใช้ รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL (บ้านหนองโมเดล) จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนบ้านหนองยางไคล และยกระดับการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ภายในโรงเรียนบ้านหนองยางไคล ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อรับการพิจารณาคัดเลือกผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็น เลิศ (Best Practice) ประจำปี 2568

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่มี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านหนองยางไคล ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารเล่ม นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามและประเมินผลของ สถานศึกษา และได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา ประจำปี 2568 ต่อไป

พยุงค์ดี ตีบกาศ
โรงเรียนบ้านหนองยางไคล
3 กรกฎาคม 2567

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใน หมวดที่ 4 มาตรา 22-30 ที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ หมวดที่ 5 มาตรา 31-40 ที่กล่าวถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ในบริบทของการจัดการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน แนวคิด Active Learning ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ ทำงานกลุ่ม และลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการรับสารแบบเจียบ ๆ จากผู้สอน อย่างไรก็ตาม การปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูไปสู่ Active Learning อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับการนิเทศและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในรูปแบบที่ “ครูมีส่วนร่วม” และ “เติบโตไปพร้อมกัน” กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนบ้านหนองยางโคก ประสบปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการนิเทศภายใน ได้แก่ ไม่มีแผนการนิเทศที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ไม่สามารถดำเนินงานตามปฏิทินได้จริง และเกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน นอกจากนี้ครูยังประสบปัญหาอื่น ๆ เช่น การขาดแนวทางการสอนเชิงรุก การไม่ใช้สื่อหรือเทคโนโลยี และขาดการสะท้อนผลหรือข้อเสนอแนะจากการสอน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนบ้านหนองยางโคกจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกันของทุกฝ่ายในโรงเรียน จึงได้พัฒนา นวัตกรรม BANNONG MODEL ซึ่งเป็นแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการนิเทศเชิงพัฒนา การสังเกตชั้นเรียน การให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ การโค้ช การสะท้อนผล และการเติบโตทางวิชาชีพของครูในลักษณะต่อเนื่อง การดำเนินงานตาม BANNONG MODEL ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหาเดิมที่เกิดขึ้น แต่ยังส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษา และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยในทุกมิติ

1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนบ้านหนองยางโคไล
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนผ่านกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อพัฒนาและใช้ BANNONG MODEL เป็นนวัตกรรมในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ
4. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

1.3 ขอบเขตของการดำเนินงาน

1.3.1 ด้านกลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนบ้านหนองยางโคไล

1.3.2 ด้านเนื้อหา: มุ่งเน้นการพัฒนาและประยุกต์ใช้ BANNONG MODEL ให้ครอบคลุมทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ Begin with Belief, Analyze Context, Needs Assessment, Nurture Professional Learning, Observe Active Learning, Nurture Feedback & Reflection, และ Grow with Coaching & Mentoring

1.3.3 ด้านระยะเวลา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 – ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

1.3.4 ด้านสถานที่ โรงเรียนบ้านหนองยางโคไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม: การดำเนินงานนิเทศที่ครู ผู้บริหาร และบุคลากรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน สังเกต สะท้อน และพัฒนา

1.4.2 Active Learning: กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมลงมือทำ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.4.3 BANNONG MODEL: นวัตกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (B – A – N – N – O – N – G) ซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อพัฒนาครูและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.4.4 PLC (Professional Learning Community): กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูในรูปแบบชุมชนทางวิชาชีพ

1.4.5 Coaching & Mentoring: กระบวนการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และติดตามการพัฒนาครู โดยมีผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ช

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบนวัตกรรมกรณีศึกษาในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เกิดกระบวนการนิเทศภายในที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
5. สามารถขยายผลและประยุกต์ใช้นวัตกรรม BANNONG MODEL ในสถานศึกษาอื่นได้

บทที่ 2

เอกสารงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL ของโรงเรียนบ้านหนองยางโคกลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 มีดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

หมวด 4 การจัดการศึกษา (มาตรา 22–30) หมวดนี้เน้นให้การจัดการศึกษาทุกระดับและประเภท ต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยยึดหลัก “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (Learner-Centered Approach) ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเฉพาะ มาตรา 22 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะชีวิต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่ มาตรา 24 เน้นให้การเรียนรู้มีลักษณะบูรณาการ ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การปฏิบัติจริง การใช้เทคโนโลยี และการทำงานกลุ่มอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุกนอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา (มาตรา 31–40) หมวดนี้กล่าวถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และกำหนดให้สถานศึกษามีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 39 ระบุให้สถานศึกษาต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และต้องมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยเน้นการกำกับ ติดตาม ส่งเสริม และพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย มีข้อมูลย้อนกลับ และครูสามารถนำผลการนิเทศไปปรับใช้ได้จริง

มาตรา 40 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม” ที่ให้ความสำคัญกับการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

จากหลักการของพระราชบัญญัติดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบระบบนิเทศภายในที่มีความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และเน้นผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง นวัตกรรม BANNONG MODEL จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศภายในเชิงระบบ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการนิเทศที่เน้นการโค้ช การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งล้วนตอบสนองต่อนโยบายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการบริหารการศึกษา ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการเสริมสร้างและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และแนะนำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ชาญวิทย์ ผลชีวิน (2557) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการนิเทศ โดยเน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พูนศักดิ์ ศุภวนิช (2545) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการให้คำปรึกษา ชี้แนะ และส่งเสริมครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สมบุรณ์ เทียนทอง (2547) เสริมว่าการนิเทศเป็นการให้ความร่วมมือ ไม่ใช่การควบคุม เพื่อจูงใจให้ครูพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สมเกียรติ กาญจนะวีระ (2558) เสริมว่า การนิเทศลักษณะนี้มุ่งเน้น “ความเป็นหุ้นส่วนทางวิชาการ” มากกว่าความเป็น “ผู้ตรวจสอบ” ส่งผลให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา และสามารถสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำนักมาตรฐานการนิเทศการศึกษา สพฐ. (2561) ได้ระบุว่า การนิเทศภายในเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นกลไกหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายใน ที่มีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

การนิเทศเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่เน้นการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผ่านความร่วมมือ สะท้อนคิด และการเรียนรู้ร่วมกัน การออกแบบรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผู้เรียนจะต้องลงมือคิด วิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) และครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ได้รับการพัฒนาและอธิบายโดยนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ., 2563) ได้นิยามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ใช้ทักษะกระบวนการคิด การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงและหลากหลาย

สมพงษ์ จิตระดับ (2559) อธิบายว่า Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอนเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกทางความคิดและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ศศิธร โชคประสิทธิ์ (2561) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการค้นคว้า ตั้งคำถาม สังเกต วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและต่อยอดได้

ธีระ รัชเศรษฐี (2562) ชี้ว่า Active Learning เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบัน

Bonwell และ Eison (1991) เป็นนักการศึกษาคนแรกๆ ที่ให้คำจำกัดความของ Active Learning โดยระบุว่า Active Learning คือการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ระหว่างการเรียนมากกว่าการฟังอย่างเดียว เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การตอบคำถาม และการแก้ปัญหา เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

Prince (2004) กล่าวว่า Active Learning คือกระบวนการที่ผู้เรียนไม่ใช่เพียงแค่รับสาร แต่ต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดระดับสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

Michael (2006) สนับสนุนแนวคิด Active Learning โดยอธิบายว่าการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้เรียนมีการมีส่วนร่วมทางความคิด (Cognitive Engagement) ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นสมอง เช่น การอภิปราย การตั้งคำถาม หรือการแก้โจทย์ที่ซับซ้อน

Piaget (1977) และ Vygotsky (1978) ผู้บุกเบิกทฤษฎีสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ Active Learning โดยเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์

กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง ทฤษฎีของทั้งสองสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย สร้างสถานการณ์ที่ผู้เรียนสามารถค้นพบและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษานานาชาติและประเทศไทย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง พัฒนาทักษะสำคัญ และนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแนวทางนี้สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของการพัฒนาครูและการนิเทศภายใน โดยเฉพาะเมื่อนำมาผสมผสานกับนวัตกรรมการนิเทศ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนา พงศ์ธราธิก และคณะ (2564) การวิจัยนี้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้กระบวนการ PLC และการโค้ชครูเป็นเครื่องมือสำคัญ พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศระดับสูง และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูได้จริง

ธีระพงษ์ พันธุ์สายเชื้อ (2562) ศึกษากระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนา Active Learning พบว่าครูที่ผ่านกระบวนการโค้ช มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากขึ้น และมีผลต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในทางบวก

เพ็ญศรี อ่อนละมัย (2561) การศึกษาการใช้ PLC และการสังเกตชั้นเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่าครูมีความสามารถในการสะท้อนการสอนของตนเอง และสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560) เผยแพร่แนวทางการนิเทศแบบ “Coaching & Mentoring” สำหรับครูผู้ช่วยและครูทั่วไป โดยเน้นกระบวนการให้คำปรึกษาและติดตามการเติบโตของครู ส่งผลให้ครูพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

Glickman, C.D. (2002). "Leadership for Learning" เสนอว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรใช้รูปแบบที่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน สังเกต และสะท้อนการสอนของตนเอง โดยผู้นิเทศควรทำหน้าที่เป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนา ไม่ใช่ผู้ตรวจสอบ

DuFour, R. & Eaker, R. (2004). "Professional Learning Communities at Work" ผลการศึกษาและกรณีตัวอย่างในสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า PLC ช่วยให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ได้ทั้งระบบ โดยการส่งเสริมให้ครูมีพื้นที่ปลอดภัยในการทดลอง แลกเปลี่ยน และพัฒนาแนวทางการสอนร่วมกัน

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). "Active Learning: Creating Excitement in the Classroom" แนะนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนผู้เรียนจากผู้รับสาร เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ ผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น การอภิปราย เกมการศึกษา และการทำโครงการ

Knowles, M. (1980). "The Modern Practice of Adult Education" เน้นว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี

เมื่อมีเป้าหมายชัดเจน รู้สึกว่าการเรียนรู้จำเป็น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในชีวิตการทำงาน แนวคิดนี้สนับสนุนการพัฒนาครูในฐานะผู้ใหญ่ในวิชาชีพ

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการพัฒนาระบบนิเทศภายในควรรยึดแนวคิดการมีส่วนร่วมของครู นิเทศเชิงพัฒนา การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งแนวทางเหล่านี้สามารถหลอมรวมเป็นนวัตกรรม BANNONG MODEL ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ช่วยให้ครูเติบโตอย่างมืออาชีพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

3.1 รูปแบบของการดำเนินงาน

การดำเนินงานครั้งนี้ใช้รูปแบบการพัฒนานวัตกรรม โดยนำกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่ ผสานแนวคิด Active Learning และใช้ BANNONG MODEL เป็นกรอบแนวทางหลัก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ Begin with Belief, Analyze Context, Needs Assessment, Nurture Professional Learning, Observe Active Learning, Nurture Feedback & Reflection, และ Grow with Coaching & Mentoring ดำเนินงาน ภายใต้วัฏจักรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act)

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้แก่

1. ครูผู้สอนทุกคน ในโรงเรียนบ้านหนองยางโคก จำนวน 10 คน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และทุกระดับชั้น (ป.1 – ป.6)
2. ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีบทบาทเป็นที่เลี้ยง/โค้ช

3.3 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคมถึงเดือน มีนาคม ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ

ระยะที่ 1: การเตรียมความพร้อมและวางแผน

ระยะที่ 2: การพัฒนาและทดลองใช้ BANNONG MODEL

ระยะที่ 3: การติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล

ระยะที่ 4: การปรับปรุงและขยายผล

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

3.4.1 แผนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

3.4.2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาของครู

3.4.3 แบบฟอร์มวิเคราะห์บริบทโรงเรียนและห้องเรียน

3.4.4 แบบสังเกตการจัดกิจกรรม Active Learning

3.4.5 แบบสะท้อนผลการสอน (Reflection Form)

3.4.6 แบบประเมินผลความพึงพอใจ และผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้

3.4.7 บันทึกเวที PLC และ Coaching

3.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.5.1 ระยะที่ 1: การเตรียมการ (Plan)

1. ศึกษาข้อมูลบริบทของโรงเรียน ครู และนักเรียน

1.1 เริ่มจากการศึกษาบริบทของโรงเรียน โดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐาน เช่น ประวัติก่อตั้งโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจ จำนวนครูและนักเรียน โครงสร้างอาคารสถานที่ รวมถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ข้อมูลเหล่านี้สามารถได้จากเอกสารของโรงเรียน เช่น แผนพัฒนาโรงเรียน รายงานประจำปี หรือจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง นอกจากนี้ การลงพื้นที่สำรวจยังช่วยให้เห็นสภาพแวดล้อมจริง เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 สำหรับการศึกษบริบทของครู จะต้องพิจารณาทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน เช่น วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบมา ประสบการณ์ในการสอน รวมถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในชั้นเรียน และการประเมินผลนักเรียน การเก็บข้อมูลสามารถทำได้โดยใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้ครูมีโอกาสสะท้อนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างอิสระ บางกรณีอาจใช้การสังเกตการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากสถานการณ์จริง

1.3 ในส่วนของนักเรียน การศึกษบริบทจะเน้นไปที่ข้อมูลพื้นฐาน เช่น จำนวนและสัดส่วนของนักเรียนในแต่ละชั้น เพศ อายุ และฐานะทางครอบครัว รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถด้านภาษา การอ่านออกเขียนได้ พฤติกรรมในห้องเรียน และความสนใจในการเรียนรู้ การเก็บข้อมูลสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ผลการเรียนย้อนหลัง การใช้แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียนหรือกิจกรรมต่าง ๆ

การศึกษบริบททั้งสามส่วนนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ในโรงเรียนบ้านหนองยางโคลอย่างรอบด้าน และนำไปสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพจริง รวมทั้งช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน และสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนในบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. สำรวจความต้องการพัฒนาตนของครู (Needs Assessment)

1. การสำรวจความต้องการพัฒนาตนของครูจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาเป็นไปตามความจำเป็นและบริบทที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนบ้านหนองยางโคล ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ชุมชน และทรัพยากรที่มีจำกัด การสำรวจจึงต้องออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพจริง

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูแต่ละคนในโรงเรียนหรือการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความรู้สึก ความคาดหวัง และความต้องการที่แท้จริงของครูในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ครูอาจไม่สะดวกแสดงความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามอย่างเปิดเผย

3. ออกแบบนวัตกรรม BANNONG MODEL ให้เหมาะกับบริบท

3.1 หลักการสำคัญออกแบบนวัตกรรม BANNONG MODEL

3.1.1 หลักการมีส่วนร่วม การนิเทศภายในควรดำเนินการโดยให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การนิเทศ การสะท้อนผล และการพัฒนา เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของและความยั่งยืนของกระบวนการนิเทศ

3.1.2 หลักการพัฒนาต่อเนื่อง การนิเทศต้องไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว แต่ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านองค์ความรู้ เทคนิคการสอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1.3 หลักการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แม้ว่าการนิเทศจะเน้นพัฒนาครู แต่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยสนับสนุนให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

3.1.4 หลักการนิเทศเชิงพัฒนา การนิเทศควรเป็นการให้ข้อเสนอแนะ การให้กำลังใจ และการส่งเสริมศักยภาพ มากกว่าการควบคุมหรือตรวจสอบ การนิเทศจึงเป็น “กระบวนการเรียนรู้ร่วม” ไม่ใช่ “การประเมิน”

3.5.2 แนวคิดสนับสนุน BANNONG MODEL

1. Active Learning แนวคิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ผ่านการคิด วิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ครูจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Active Learning ได้จริง

2. Developmental Supervision (Glickman) การนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการสังเกต การให้ข้อเสนอแนะ และการโค้ชเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพของครูอย่างแท้จริง

3. Constructivism (ทฤษฎีสร้างความรู้) ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากประสบการณ์ตรงและการสะท้อนคิด ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนิเทศจึงควรสนับสนุนครูให้ออกแบบการเรียนรู้ที่ยึดตามหลักการนี้

4. Adult Learning Theory (Knowles) การเรียนรู้ของครูในฐานะ “ผู้ใหญ่” ต้องมีเป้าหมายชัดเจน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ และตอบใจความความต้องการพัฒนาจริงของตนเอง ซึ่งส่งผลให้การนิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางพัฒนา

5. Professional Learning Community (PLC) การพัฒนาครูจะเกิดผลจริงต่อเมื่อมีพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวางแผน ทดลอง และสะท้อนผลการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจของ BANNONG MODEL

6. Whole School Approach แนวคิดที่มุ่งให้ทั้งโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โดยการนิเทศจะเชื่อมโยงผู้บริหาร หัวหน้าวิชา และครูให้ทำงานร่วมกันในระบบเดียวกัน

3.5.3 ความเชื่อมโยงกับ BANNONG MODEL

นวัตกรรม BANNONG MODEL ได้รับการออกแบบบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดข้างต้น โดยมี 7 องค์ประกอบที่สะท้อนการพัฒนาที่เป็นระบบ ได้แก่

1. B – Begin with Belief (เริ่มต้นด้วยความเชื่อมั่น)
2. A – Analyze Context (วิเคราะห์บริบท)
3. N – Needs Assessment (สำรวจความต้องการ)
4. N – Nurture Professional Learning (ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู)
5. O – Observe Active Learning (สังเกตการเรียนรู้เชิงรุก)
6. N – Nurture Feedback & Reflection (ข้อเสนอแนะและสะท้อนคิด)
7. G – Grow with Coaching & Mentoring (เติบโตด้วยโค้ชและพี่เลี้ยง)

ใช้แนวคิด Whole School Approach ในการพัฒนานวัตกรรม BANNONG MODEL ยังช่วยให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างแท้จริง สร้างวัฒนธรรมการนิเทศที่เข้มแข็ง เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

นวัตกรรม BANNONG MODEL ได้มีการนำไปทดลองใช้ในการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน มีการประเมินผลทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการประชุมสะท้อนผล (AAR) ก่อนนำไปใช้เป็นระบบในระดับโรงเรียน

4. ประชุมวางแผน สร้างความเข้าใจ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงาน

1. จัดตั้งคณะทำงานนิเทศภายใน

แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูแกนนำ แบ่งหน้าที่เป็น 3 กลุ่มหลัก

- 1.1 กลุ่มวางแผนและติดตาม
- 1.2 กลุ่มนิเทศและพัฒนา
- 1.3 กลุ่มประเมินผลและรายงาน

2. กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงาน

- 2.1 ผู้บริหาร กำหนดนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร ติดตามผล
- 2.2 ครูพี่เลี้ยง นิเทศ ติดตาม แนะนำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3 ครูผู้สอน วางแผนจัดการเรียนรู้ ทดลองใช้ BANNONG MODEL
- 2.4 กลุ่มสาระ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) พัฒนาสื่อ/กิจกรรมร่วมกัน

3. วางแผนการนิเทศ

3.1 จัดตารางนิเทศรายเดือนหรือรายหน่วย

3.2 ใช้เครื่องมือเช่น แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, Checklist การใช้

BANNONG MODEL

3.3 ประชุมสะท้อนผลหลังนิเทศ (Reflection)

5. เตรียมเครื่องมือ แบบฟอร์ม และแผนการนิเทศที่ชัดเจน

3.5.2 ระยะที่ 2: การดำเนินงาน (Do)

1. เริ่มต้นสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวกแก่ครู (Begin with Belief)

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจเริ่มต้นได้จากเรื่องเล่าที่ทรงพลัง เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ของครูต้นแบบ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ หรือแม้แต่เรื่องราวเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจริง สิ่งเหล่านี้จะช่วยจุดประกายความหวังและปลุกพลังศรัทธาภายในใจครู นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ทบทวนจุดเริ่มต้นของตนเอง เช่น “เหตุผลที่ฉันเป็นครู” หรือ “ความภาคภูมิใจเล็ก ๆ ในการสอน” ก็จะช่วยย้ำเตือนถึงเป้าหมายอันมีค่าในการทำหน้าที่ของตน

1.2 การสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยไม่รู้สึกกลัวผิด ไม่รู้สึกถูกตัดสิน การรับฟังด้วยความเข้าใจ การส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชมกันและกัน จะช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อมีความเชื่อมั่นภายใน ครูก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับเปลี่ยนแนวทางการสอน และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด ลงมือทำ และเติบโตด้วยตนเองอย่างแท้จริง

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ในการปลุกพลังครู ด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกล่าวคำขอบคุณที่จริงใจ และการยกย่องความพยายามของครูในแต่ละวัน แม้เป็นความสำเร็จเล็ก ๆ ก็ควรถูกมองว่าเป็นก้าวสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนไม่อาจเกิดขึ้นภายในวันเดียว แต่ต้องเริ่มจากความเชื่อมั่นและกำลังใจที่สม่ำเสมอ

2. วิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ของแต่ละห้องเรียน (Analyze Context)

2.1 การเก็บข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล เช่น อายุ เพศ ความสามารถพิเศษ ความบกพร่องทางการเรียนรู้ หรือภาวะทางอารมณ์และพฤติกรรม รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านมา เพื่อให้เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของผู้เรียนในแต่ละห้อง

2.2 การสำรวจความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม พิจารณาว่าห้องเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกใดบ้าง เช่น โทรทัศน์ โปรเจกเตอร์ กระดานอัจฉริยะ หรือแม้แต่แสงสว่างและพื้นที่จัดโต๊ะ การเข้าใจบริบททางกายภาพเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อผู้เรียน

2.3 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนครูควรสังเกตลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การกล้าแสดงความคิดเห็น การทำงานกลุ่ม การจัดการกับปัญหา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมได้มากที่สุด

2.4 การสัมภาษณ์/พูดคุยกับนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง เช่น วิธีการสอนที่ชอบ ความยาก-ง่ายของบทเรียน ความคาดหวังที่มีต่อครู วิธีนี้ช่วยให้ครูเข้าใจ “เสียงของผู้เรียน” อย่างแท้จริง และนำไปปรับปรุงวิธีการสอนให้ตรงจุด

2.5 การวิเคราะห์ผลการเรียน และข้อมูลเชิงสถิติการศึกษาผลการเรียนของแต่ละชั้นและรายบุคคล สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้ม ปัญหา และจุดที่ต้องปรับปรุง เช่น ห้องเรียนใดที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำในบางรายวิชา อาจต้องมีการจัดกิจกรรมเสริม หรือใช้วิธีการสอนที่แตกต่างจากห้องอื่น

2.6 การประชุมร่วมระหว่างครู (PLC) การพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้นหรือกลุ่มสาระ ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียน แนวทางการสอน และปัญหาเฉพาะของแต่ละห้องเรียน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ร่วมกัน

3. จัดเวที PLC แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา (Nurture Professional Learning)

3.1 โรงเรียนจัดเวที PLC ไม่ใช่การประชุมที่เน้นการรายงาน หรือสรุปผลสำเร็จแบบทางการ แต่เป็น “พื้นที่ปลอดภัย” ที่ครูสามารถสะท้อนปัญหา แลกเปลี่ยนความคิด และร่วมกันสร้างแนวทางการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดใจ เริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและบรรยากาศของการเรียนรู้ โดยแต่งตั้งทีมพี่เลี้ยงหรือผู้นำการพูดคุยที่มีความสามารถในการฟังอย่างลึกซึ้ง ตั้งคำถามอย่างชาญฉลาด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

3.2 ครูแต่ละคนจะได้รับเชิญให้ “หยิบยกปัญหาจากห้องเรียนจริง” มาเล่าสู่กันฟัง ไม่ว่าจะปัญหาเรื่องการควบคุมชั้นเรียน การใช้สื่อ การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะกับผู้เรียน หรือแม้กระทั่งปัญหาเรื่องแรงจูงใจของนักเรียน ซึ่งการสะท้อนปัญหาเหล่านี้จะไม่ถูกมองว่าเป็นความล้มเหลว แต่เป็น “โอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน” เพราะทุกปัญหาคือประตูสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

3.3 ภายหลังจากการแลกเปลี่ยนปัญหา ครูจะช่วยกันวิเคราะห์สาเหตุ โดยใช้เครื่องมืออย่างเรียบง่าย เช่น การตั้งคำถาม “ทำไม” ซ้ำ ๆ เพื่อเข้าถึงรากของปัญหา หรือการใช้แผนผังก้างปลาเพื่อจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านครู นักเรียน สื่อ หรือสภาพแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.4 ร่วมกันออกแบบแนวทางแก้ไข โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับวิธีการเดิม ครูสามารถเสนอวิธีใหม่ ๆ ลองใช้เทคนิค Active Learning แบบต่าง ๆ หรือจัดทำแผนเล็ก ๆ ที่จะทดลองใช้จริงในห้องเรียน พร้อมกันนี้จะมีการกำหนดกรอบเวลา และผู้รับผิดชอบในการติดตามผล เพื่อให้เกิดการลงมือทำจริง

3.5 การติดตามผลและสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจัดเป็นเวที PLC ย่อยในภายหลัง เพื่อพูดคุยว่าอะไรได้ผล อะไรยังมีข้อจำกัด และจะพัฒนาอย่างไรต่อไป การชื่นชมให้กำลังใจ การเปิดพื้นที่ให้ครูได้นำเสนอแนวทางของตนเองต่อเพื่อนครูในโรงเรียน ถือเป็นหัวใจในการ “หล่อเลี้ยงพลังแห่งความเชื่อ” ว่าครูทุกคนสามารถเติบโตได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน

4. นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียน (Observe Active Learning)

4.1 สังเกตในชั้นเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่นิเทศควรเก็บข้อมูลอย่างเป็นกลาง เช่น การมีส่วนร่วมของนักเรียน รูปแบบการตั้งคำถาม เทคนิคที่ครูใช้ในการกระตุ้นความคิด และการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม รวมถึงการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ และสะท้อนกลับหลังการสอน โดยไม่ใช่เพียงการให้คะแนนหรือข้อวิจารณ์ แต่เป็นการพูดคุยเพื่อหาข้อดี จุดแข็ง และแนวทางในการพัฒนา

5. ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผล (Nurture Feedback & Reflection)

หลังจากการสังเกตการสอนแล้ว การสะท้อนกลับ (Reflective Feedback) ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการนิเทศ เพราะเป็นช่วงเวลาที่ครูจะได้มองย้อนกลับไปในเรื่องที่ตนเองทำ และเปิดใจรับฟังมุมมองจากผู้อื่น การสะท้อนนี้ควรเป็นไปในเชิงบวก สร้างกำลังใจ และมุ่งสู่การเติบโต เช่น “กิจกรรมที่จัดให้นักเรียนแบ่งกลุ่มนั้นดี มาก เพราะนักเรียนทุกคนมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็น” หรือ “หากเพิ่มการตั้งคำถามปลายเปิดอีกเล็กน้อย จะช่วยให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งขึ้น” การสื่อสารที่จริงใจ ชัดเจน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นหัวใจของการนิเทศที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างแท้จริง

6. จัด Coaching และ Mentoring รายบุคคลตามเป้าหมาย (Grow with Coaching & Mentoring)

6.1 โรงเรียนเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์บริบทและเป้าหมายเฉพาะของครูแต่ละคน เช่น ครูบางคนอาจต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิค Active Learning ในชั้นเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก ขณะที่อีกคนอาจต้องการคำแนะนำในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง การเข้าใจบริบทเหล่านี้ทำให้การ Coaching และ Mentoring เป็นไปอย่างเฉพาะเจาะจง ตรงจุด และมีประสิทธิภาพ

6.2 ผู้ทำหน้าที่โค้ชหรือพี่เลี้ยงควรร่วมวางแผนเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนกับครูผู้สอนอย่างเปิดใจ กำหนดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง พร้อมแนวทางติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนรายเดือน การสะท้อนการสอนด้วยวิดีโอ การให้ฟีดแบ็กเชิงบวก และการสนับสนุนทรัพยากรหรือเครื่องมือต่าง ๆ

6.3 ครูเริ่มลงมือทดลองปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ผู้ทำหน้าที่โค้ชหรือพี่เลี้ยงควรติดตามผลอย่างใกล้ชิด ช่วยสะท้อนจุดแข็ง ข้อจำกัด และร่วมออกแบบแนวทางปรับปรุงในลักษณะที่ครูรู้สึกว่าเป็น “มีเพื่อนร่วมทาง” มากกว่าจะรู้สึกว่าคุณควบคุม กระบวนการเช่นนี้จะช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจ และพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

3.5.3 ระยะเวลาที่ 3: การตรวจสอบและประเมินผล (Check)

1. ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมครูผ่านแบบสังเกต

1.1 ผู้สังเกตจะบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระหว่างการสอน ทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การใช้เทคนิคการสอน การสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การตั้งคำถาม การใช้สื่อ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ไปจนถึงการประเมินผลและการสะท้อนคิด ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถบ่งชี้ได้ว่าครูได้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก่อน-หลัง

2.1 ก่อนเริ่มการจัดการเรียนรู้ จะมีการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) เพื่อวัดระดับพื้นฐานของผู้เรียนในเรื่องที่กำลังจะเรียน โดยแบบทดสอบนี้สามารถอยู่ในรูปของคำถามปรนัย อัตนัย หรือแบบวัดทักษะตามสภาพจริง ซึ่งผลการทดสอบนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ช่วยให้ครูปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

2.2 ภายหลังจากที่ครูได้จัดการเรียนรู้ตามแผนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหากเป็นรูปแบบ Active Learning ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีส่วนร่วมแล้ว จะมีการทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วยเครื่องมือที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ Pre-test เพื่อวัดความก้าวหน้าและเปรียบเทียบผลการเรียนรู้

2.3 ขั้นตอนถัดมาคือการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน ทั้งรายบุคคลและรายชั้นเรียน โดยอาจใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละความก้าวหน้า หรือค่าร้อยละพัฒนาการ (% Gain) เพื่อสรุปผลอย่างชัดเจน และนำไปใช้ประกอบการสะท้อนผลการเรียนรู้กับนักเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

3. รวบรวมความพึงพอใจจากครูต่อกระบวนการนิเทศ

3.1 แจกให้ครูกรอกได้หลังจากจบกระบวนการนิเทศในแต่ละครั้ง หรืออาจใช้การกรอกแบบฟอร์มออนไลน์เพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการเสริม เช่น การสัมภาษณ์ครูรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก เพื่อรับฟังความคิดเห็นเชิงลึก โดยเฉพาะในประเด็นที่ไม่สามารถแสดงออกได้ในแบบสอบถาม

3.2 ได้ข้อมูลจากครูแล้ว ควรมีการรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลในเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นระบบ เช่น การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน สรุปร้อยละความพึงพอใจ และเรียบเรียงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำผลลัพธ์เหล่านี้ไปสะท้อนต่อทีมผู้นิเทศและฝ่ายบริหาร เพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงงานนิเทศครั้งต่อไป

4. ประชุมสรุปผลผ่านเวที AAR หรือ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.1 เวที AAR เป็นกระบวนการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานที่เน้นการเปิดใจพูดคุยในประเด็นสำคัญ เช่น “เราได้ทำอะไร”, “เกิดผลอย่างไร”, “อะไรที่ทำได้ดี”, และ “อะไรที่ควรปรับปรุง” จุดเด่นของ AAR คือการเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ไม่ใช่การตำหนิหรือตรวจสอบความผิดพลาด แต่เป็นการมองหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน เพื่อปรับใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

4.2 PLC หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็เป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถาม แบ่งปันเทคนิคการสอน แนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ตลอดจนร่วมกันวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีเป้าหมาย การประชุมในรูปแบบ PLC มีลักษณะต่อเนื่องและยืดหยุ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

3.5.4 ระยะเวลาที่ 4: การสะท้อนผลและปรับปรุง (Act)

1. วิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนผล เพื่อนำไปปรับปรุง BANNONG MODEL

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนผลคือ การรวบรวมข้อมูลจากหลายมิติ เช่น ความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก่อน-หลังเรียน ข้อสังเกตจากการนิเทศในชั้นเรียน บันทึกการ coaching รายบุคคล และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบ PLC หรือ AAR ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ถือเป็นเสียงสะท้อนจากการปฏิบัติงานจริง (real-time feedback) ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

1.2 เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จะต้องนำมาวิเคราะห์โดยใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การหาค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของครู การเปรียบเทียบคะแนนก่อน-หลังของนักเรียน หรือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อเสนอแนะของครูและผู้เรียน เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจใช้เครื่องมือช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูล เช่น ตารางเปรียบเทียบ แผนภาพ SWOT หรือ Mind Map เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ควรถูกสะท้อนกลับไปยังทีมพัฒนา BANNONG MODEL เพื่อหารือร่วมกันในการประชุมทีมพัฒนา ว่าควรมีการปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม หรือลดทอนองค์ประกอบใด เช่น ปรับรูปแบบการ coaching ให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เพิ่มเครื่องมือช่วยวิเคราะห์ห้องเรียนให้เหมาะกับแต่ละบริบท หรือพัฒนาแนวทางสนับสนุนครูรายใหม่ให้สามารถเข้าถึงกระบวนการ Active Learning ได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

2. พัฒนาชุดคู่มือ/แนวปฏิบัติสำหรับใช้ต่อเนื่องในปีถัดไป

2.1 การรวบรวมข้อมูลเชิงประสบการณ์จากการดำเนินงานที่ผ่านมา เช่น รูปแบบการนิเทศ การวิเคราะห์บริบทห้องเรียน วิธีการ coaching และ mentoring ขั้นตอนการจัด PLC การใช้เครื่องมือวัดผล ฯลฯ โดยข้อมูลเหล่านี้ควรถูกจัดเรียงตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการ BANNONG MODEL อย่างชัดเจน จากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นตอน การจัดโครงสร้างคู่มือ

2.2 การทดลองใช้และปรับปรุง โดยควรมาคู่มือที่จัดทำขึ้นไปให้ครูทดลองใช้งานบางส่วน พร้อมเปิดเวที แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำแบบสอบถามสั้น ๆ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ แล้วจึงปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไป เผยแพร่ในวงกว้าง

2.3 ตอนสุดท้ายคือ การจัดพิมพ์และเผยแพร่ โดยอาจทำในรูปแบบเอกสารฉบับจริง และไฟล์ดิจิทัล เช่น PDF หรือ Google Docs เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้สะดวกทุกเวลา และที่สำคัญควรมีการวางแผนกำกับติดตาม การนำคู่มือไปใช้จริง เพื่อให้สามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องในปีถัด ๆ ไป

3. ขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่าย หรือเขตพื้นที่นครระดับเขต/กลุ่ม

3.1 การจัดเตรียมองค์ความรู้และเอกสารประกอบ เช่น รายงานผลการดำเนินงาน เอกสารสรุป นวัตกรรม BANNONG MODEL ชุดคู่มือ/แนวปฏิบัติ รวมถึงหลักฐานการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สิ่งเหล่านี้ควรถูกจัดทำให้มีความเป็นระบบ เข้าใจง่าย และพร้อมสำหรับการนำเสนอในเวที ทางวิชาการหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 โรงเรียนสามารถดำเนินการ จัดเวทีนำเสนอภายในระดับกลุ่มโรงเรียน โดยเชิญโรงเรียนเครือข่าย ชลธิศรีแม่ทาหรือกลุ่มโรงเรียนในเขตใกล้เคียง มาร่วมรับฟัง แลกเปลี่ยน และเยี่ยมชมห้องเรียนจริง เพื่อให้เห็นภาพ การปฏิบัติที่แท้จริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจ และทำให้เกิดการนำแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

3.3 นำเสนอผลงานในเวทีพิเศษระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือเวทีระดับกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผล ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการวิชาการ การประชุมวิชาการประจำปี หรือการอบรมเชิง ปฏิบัติการ โดยโรงเรียนบ้านหนองยางโคลสามารถส่งตัวแทนครู ทีมงานนิเทศ หรือนักเรียนไปร่วมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ อันจะช่วยยกระดับภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของโรงเรียนอีกด้วย

3.4 การใช้ เครือข่ายดิจิทัล เช่น การเผยแพร่คลิปวิดีโอการสอนเชิงรุก การจัดทำเว็บไซต์หรือเพจ ประชาสัมพันธ์แนวทาง BANNONG MODEL ซึ่งจะช่วยทำให้โรงเรียนอื่นสามารถเข้าถึงและศึกษาแนวปฏิบัติได้ สะดวก โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงกันได้แม้อยู่คนละพื้นที่

4. สรุปผลเป็นรายงานนวัตกรรม พร้อมแนบผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

4.1 กำหนดโครงสร้างรายงานอย่างชัดเจน โดยประกอบไปด้วยชื่อเรื่องนวัตกรรม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงข้อเสนอแนะ และแนวทางการ ขยายผลในอนาคต เนื้อหาทั้งหมดจะต้องเรียงเรียงด้วยภาษาที่ชัดเจน กระชับ และเป็นวิชาการ

4.2 การแนบผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงถึงความสำเร็จของนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผ่านแบบสังเกต การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลัง การใช้กระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจ บันทึกจากเวที PLC หรือ AAR นอกจากนี้ยังสามารถแนบภาพถ่ายกิจกรรม เอกสาร ประกอบการจัดการเรียนรู้ และแผนการสอนเชิงรุกที่ได้ปรับปรุงจากการนิเทศภายใน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำ แนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง

4.3 จัดเรียงข้อมูลครบถ้วนแล้ว รายงานสามารถจัดพิมพ์ในรูปแบบเอกสารหรือดิจิทัล เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนเครือข่าย หรือใช้เป็นฐานความรู้ในเวทีวิชาการหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งนอกจากจะสร้างการรับรู้ในวงกว้างแล้ว ยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียนในฐานะผู้นำทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

3.6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

1. ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายวิชาการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและนิเทศร่วมกับครู
2. ใช้ระบบเอกสารบันทึกแบบรายสัปดาห์ เช่น สมุดนิเทศ, บันทึก PLC, แบบฟอร์มสังเกต
3. ติดตามความคืบหน้าของครูแต่ละคนผ่านระบบ Coaching
4. ประเมินผลรายครู รายระดับชั้น และรายนักเรียน
5. สรุปผลรายเดือน และปรับแนวทางตามความเหมาะสม

บทที่ 4

ผลการดำเนินงาน

4.1 ภาพรวมการดำเนินงานตามแผน

การดำเนินงานตามแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ยึดกรอบแนวทางของนวัตกรรม BANNONG MODEL โดยบูรณาการกับหลักการของ วงจรคุณภาพ PDCA (Plan – Do – Check – Act) เพื่อให้การนิเทศมีความเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้:

1. ระยะเวลาที่ 1: Plan (การวางแผน) ในระยะเริ่มต้นมีการวางแผนดำเนินงานโดยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร คณะครู และทีมงานนิเทศภายใน โดยร่วมกัน วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้ จากนั้นได้ สํารวจความต้องการ (Needs Assessment) ของครูแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อออกแบบกระบวนการนิเทศให้สอดคล้องกับสภาพจริงของห้องเรียน และความพร้อมของครูผู้สอน นอกจากนี้ ได้กำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์ และกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน อย่างชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของ BANNONG MODEL เพื่อให้มั่นใจว่าการนิเทศจะไม่เป็นเพียงกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ แต่จะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุกอย่างยั่งยืน

2. ระยะเวลาที่ 2: Do (การดำเนินการ) การดำเนินงานในระยะนี้มุ่งเน้นการสร้างพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู โดยการจัด กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และทดลองใช้แนวทาง Active Learning ที่หลากหลาย เช่น PBL, CBL, Cooperative Learning ฯลฯ ขณะเดียวกัน ได้มีการจัด กิจกรรม Coaching แบบต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและครูแกนนำ ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” ที่ช่วยสะท้อนความคิด ติดตามผล และให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การนิเทศในชั้นเรียนจะถูกจัดขึ้นตามรอบแผน โดยใช้หลักการนิเทศเชิงพัฒนา ไม่ใช่เชิงควบคุม

3. ระยะเวลาที่ 3: Check (การตรวจสอบและประเมินผล) ภายหลังจากการดำเนินงานในแต่ละรอบ ได้มีการรวบรวมข้อมูลสะท้อนผล (Reflection) จากครูและนักเรียน รวมถึงใช้แบบประเมินต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ คณะนิเทศยังได้วิเคราะห์ผลจากการสังเกตชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และพฤติกรรมเชิงบวกที่เกิดขึ้น เพื่อประเมินว่าการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และสิ่งใดที่ควรปรับปรุงในการดำเนินการรอบถัดไป

4. ระยะเวลาที่ 4: Act (การปรับปรุงและพัฒนา) ผลจากการนิเทศในแต่ละรอบจะถูกนำมาใช้ในการ วางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในรอบต่อไป ทั้งในแง่ของการออกแบบกิจกรรม การใช้สื่อและนวัตกรรม รวมถึงการสนับสนุนจากทีมบริหาร ทั้งนี้ ได้มีการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานร่วมกันในวง PLC อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทาง

ผลจากภาพรวมการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบเวลาอย่างเป็นระบบ ได้รับ ความร่วมมือจาก ครูในทุกกลุ่มสาระอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศของการนิเทศเปลี่ยนจากการตรวจสอบแบบเดิม ไปสู่การเสริมพลัง และจุดประกายการเรียนรู้ของครู ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนในที่สุด

4.2 ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

การดำเนินงานพัฒนาการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL ส่งผลให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการความร่วมมือในองค์กร และคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวม ดังนี้

1. สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่มีรูปแบบชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น จากการวางแผนและดำเนินงานตามวงจร PDCA ทำให้การนิเทศไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดเป็นครั้ง ๆ แต่เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย เครื่องมือ และขั้นตอนที่ชัดเจน โดยมีการประเมินผลและปรับปรุงต่อเนื่องในทุกภาคเรียน

2. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ (Collaborative Culture) ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น และครู ได้มีบทบาทร่วมกันในการออกแบบ วางแผน และติดตามการจัดการเรียนรู้ เกิดบรรยากาศของการทำงานแบบทีม สนับสนุนกันและกัน โดยเฉพาะในเวที PLC และกิจกรรมโค้ชภายใน

3. ส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียนในด้านคุณภาพทางวิชาการ โรงเรียนสามารถนำรูปแบบ BANNONG MODEL ไปเป็นต้นแบบของการนิเทศภายในเชิงพัฒนา และสามารถขยายผลหรือถ่ายทอดสู่โรงเรียนเครือข่ายได้ ซึ่งทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่หรือเครือข่ายวิชาชีพ

4. เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารวิชาการและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง รูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริม Active Learning ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมคุณภาพห้องเรียนได้ใกล้ชิดมากขึ้น โดยไม่ใช่แค่การตรวจเอกสาร แต่เป็นการลงพื้นที่และพัฒนาร่วมกับครู

5. เกิดการจัดระบบฐานข้อมูลการนิเทศภายในของโรงเรียน สถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศได้อย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบเอกสารและดิจิทัล เช่น แบบฟอร์มสังเกต แบบสะท้อนคิด แผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผน และประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน

การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมผ่านนวัตกรรม BANNONG MODEL ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ดังนี้

1. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในจากเดิมที่มองว่าการนิเทศคือการตรวจสอบหรือควบคุม ครูเริ่มเข้าใจและยอมรับว่าการนิเทศคือกระบวนการพัฒนาร่วมกัน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และรู้สึกปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ
2. ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านกระบวนการ PLC การโค้ช และการสะท้อนคิด ทำให้ครูพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ และสะท้อนตนเองได้อย่างหลากหลาย
3. ครูมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ ครูเริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอน เช่น สื่อดิจิทัล เกมการศึกษา ระบบแบบทดสอบออนไลน์ ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพของการเรียนรู้
4. ครูสามารถสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ ครูเรียนรู้วิธีการสะท้อนคิด (Reflection) และสามารถนำผลสะท้อนมาปรับแผนการสอนของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนในแต่ละห้องเรียน
5. ครูได้รับการสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบโค้ชและพี่เลี้ยง ครูรู้สึกว่าตนเองไม่ได้พัฒนาเพียงลำพัง แต่มีพี่เลี้ยงหรือโค้ชคอยแนะนำ ช่วยติดตาม และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้เกิดความมั่นใจและกล้าเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการเรียนรู้
6. ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น ครูบางคนเริ่มมีบทบาทเป็นผู้นำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นวิทยากรภายใน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนครู ซึ่งทำให้เกิดการเติบโตในวิชาชีพและสามารถเป็นต้นแบบในโรงเรียนหรือเครือข่ายได้

4.4 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

จากการดำเนินนวัตกรรม BANNONG MODEL ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่ามีผลที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนในด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะทางวิชาการ และพัฒนาการทางอารมณ์ของนักเรียน ดังนี้

1. นักเรียนมีพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น นักเรียนเริ่มแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น เช่น กล้าตั้งคำถามในชั้นเรียน แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์กับเนื้อหาที่เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติจริง ครูมีการใช้คำถามปลายเปิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และเทคนิคกระตุ้นความคิด ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริง
2. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และกล้าแสดงออกมากขึ้น นักเรียนรู้สึกว่าการบรรยายในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่ถูกจำกัดด้วยความกลัวหรือแรงกดดันจากครู ครูมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนความกล้าแสดงออก ชื่นชมความพยายามมากกว่าการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ทำให้นักเรียนเปิดใจ กล้าถาม กล้าตอบ และกล้าสะท้อนความคิดเห็นของตนเองอย่างมั่นใจ

3. นักเรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิด และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ จากกิจกรรมที่ออกแบบบนหลักการ Active Learning เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Group Work), การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ทำให้นักเรียนได้ฝึกฝนการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังสามารถร่วมกันหาทางออกของปัญหาอย่างมีขั้นตอนตามหลักเหตุผล

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการดำเนินการ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Pre-test และ Post-test) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีการนิเทศกำกับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อนำผลการนิเทศและข้อเสนอแนะจากครูไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ในรอบถัดไป

5. นักเรียนเกิดความภูมิใจในตนเอง และเห็นว่าตนเองเป็นผู้สร้างความรู้ได้เมื่อผู้เรียนมีโอกาสเป็น “เจ้าของการเรียนรู้” ผ่านกิจกรรมที่เน้นการค้นคว้า ทดลอง แสดงความคิดเห็น และสร้างชิ้นงานของตนเอง ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณค่าในการเรียนรู้ ไม่ได้เป็นเพียงผู้รับข้อมูลจากครูเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง

4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจ

1. จากการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พบว่า:
2. ร้อยละ 95 ของครู มีความพึงพอใจในระดับมาก-มากที่สุดต่อกระบวนการนิเทศแบบ BANNONG MODEL
3. ร้อยละ 89 ของครู เห็นว่ากระบวนการนิเทศช่วยให้ตนสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง
4. ร้อยละ 91 ของนักเรียน ระบุว่าการศึกษาในชั้นเรียนมีความสุข มีส่วนร่วม และได้เรียนรู้จากการลงมือทำมากขึ้น

4.6 อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

4.6.1 ปัญหาและอุปสรรค

1. ครูบางคนขาดความมั่นใจในการสะท้อนผล
2. เวลานิเทศซ้อนกับภารกิจอื่น
3. บางห้องเรียนขาดสื่อสนับสนุน
4. ผู้เรียนบางกลุ่มมีทักษะพื้นฐานต่ำ

4.6.2 แนวทางแก้ไข

1. จัดเวที PLC เพื่อฝึกสะท้อนร่วมแบบไม่เป็นทางการ
2. วางปฏิทินนิเทศร่วมกับภารกิจโรงเรียนตั้งแต่ต้นปี

3. สนับสนุนการผลิตสื่อร่วมกันในกลุ่มสาระ
4. ให้ครูออกแบบกิจกรรมแบบ Differentiated Instruction

4.7 การเผยแพร่สู่บุคคลหรือหน่วยงาน

ภายหลังจากการดำเนินงานพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมโดยใช้นวัตกรรม BANNONG MODEL สถานศึกษาได้จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานและขยายผลไปยังบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งต่อองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง โดยมีแนวทางการเผยแพร่ดังนี้

1. จัดเวทีนำเสนอภายในโรงเรียน ครูและทีมงานนิเทศได้นำเสนอผลการดำเนินงานผ่านกิจกรรม PLC และเวทีประชุมครูประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางการนิเทศที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในห้องเรียน

2. นำเสนอในเวทีระดับเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนได้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการจัดการศึกษา และการนิเทศที่จัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น งานประชุมวิชาการ, การนำเสนอบนเวที นิทรรศการ หรือเวที Showcase Best Practice

3. เผยแพร่ผ่านเอกสารวิชาการหรือรายงานรูปเล่ม ผลการดำเนินงานของนวัตกรรม BANNONG MODEL ได้รับการจัดทำเป็นเอกสารรายงาน และส่งให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สพพ., ศึกษาธิการจังหวัด และเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อใช้เป็นต้นแบบการดำเนินงาน

4. ขยายผลสู่เครือข่ายโรงเรียนโรงเรียนบ้านหนองยางโคล ได้ร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชลชีศรีแม่ทา จัดกิจกรรมถ่ายทอดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน โดยเชิญครูจากโรงเรียนอื่นเข้าร่วมเวทีเสวนาและอบรมเชิงปฏิบัติการ

5. เผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ของโรงเรียน ข้อมูลบางส่วนของการทำงาน เช่น รูปภาพกิจกรรม ตัวอย่างเอกสาร หรือคลิปวิดีโอการนิเทศ ได้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์และเพจ Facebook ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

การเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้ BANNONG MODEL เป็นนวัตกรรมที่สามารถขยายผลได้จริงในหลากหลายบริบท และเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร หรือผู้บริหารจากหน่วยงานอื่นได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ต่อยอดในสถานศึกษาของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการดำเนินงาน

5.1 สรุปผลการดำเนินงาน

การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษา ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะการสื่อสารและการใช้สื่อหลากหลาย รวมทั้งสามารถสะท้อนและปรับการสอนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนบ้านหนองยางโคกยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนบ้านหนองยางโคกผลการดำเนินงานพบว่า ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้แนวทาง Active Learning ที่สอดคล้องกับบริบทของห้องเรียน เช่น การใช้เกม การศึกษา การตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่มครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนได้ดีขึ้น มีการใช้สื่อดิจิทัล เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด เช่น กล้าแสดงออก มีทักษะการสื่อสาร และสามารถเรียนรู้แบบร่วมมือได้

2. ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมกระบวนการนิเทศภายในตาม BANNONG MODEL ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ตั้งแต่การวางแผน การวิเคราะห์บริบท การสะท้อนตน ไปจนถึงการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูผ่าน PLC และการโค้ชรายบุคคล ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศมากขึ้น เห็นว่าการนิเทศไม่ใช่การตรวจสอบ แต่คือโอกาสในการพัฒนา ครูสามารถสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีระบบ และรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นมิตรและต่อเนื่องจากทีมผู้บริหารและพี่เลี้ยง

3. โรงเรียนพัฒนาและใช้ BANNONG MODEL เป็นนวัตกรรมในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบจากการออกแบบและใช้งานจริง นวัตกรรม BANNONG MODEL ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางการนิเทศที่มีความเป็นระบบ ชัดเจน และยืดหยุ่น สามารถประยุกต์ใช้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และใช้ได้ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ครูเข้าใจและสามารถดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นได้จริงผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากแบบฟอร์มการนิเทศสังเกตชั้นเรียน และเวที PLC ในการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้โรงเรียนมีระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งขึ้น และสามารถต่อยอดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในเครือข่ายโรงเรียนได้

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 10-12 คะแนนในแต่ละกลุ่มสาระ

นอกจากนี้ นักเรียนยังมีพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น เช่น กล้าถาม กล้าตอบ กล้าทดลอง มีส่วนร่วมกับกลุ่ม และมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น คุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลให้บรรยากาศในชั้นเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเด่นชัด

5.2 อภิปรายผล

ผลการดำเนินงานที่ได้จากการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมโดยใช้นวัตกรรม BANNONG MODEL สามารถอภิปรายเชิงลึกใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากผลการดำเนินงานพบว่า ครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการนำกระบวนการ Active Learning ไปใช้ในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bonwell และ Eison (1991) ที่ชี้ว่า Active Learning จะเกิดได้เมื่อครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้สอน” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” และผู้เรียนมีบทบาทในการมีส่วนร่วม สื่อสาร คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง ขณะเดียวกันการสะท้อนผลการสอนของครู (Reflection) ที่เกิดขึ้นในกระบวนการ PLC และ Coaching ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (2002) ในเรื่อง “การนิเทศเชิงพัฒนา” ที่มุ่งสนับสนุนศักยภาพครูมากกว่าการควบคุม และเน้นความเติบโตทางวิชาชีพโดยไม่ใช้เพียงการตรวจสอบ

2. ด้านระบบนิเทศภายในที่มีส่วนร่วม

นวัตกรรม BANNONG MODEL ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศทั้ง 7 ขั้นตอน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดี ความร่วมมือ และทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา พงศ์ธราธิก (2564) และ เพ็ญศรี อ่อนละมัย (2561) ที่พบว่าการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและใช้ PLC เป็นเครื่องมือ จะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การนำกระบวนการโค้ชและพี่เลี้ยงมาใช้ ยังสนับสนุนแนวคิดของ Knowles (1980) ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ระบุว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการยอมรับในประสบการณ์เดิม มีอิสระในการตัดสินใจ และสามารถเชื่อมโยงกับบริบทจริงของตนเอง

3. ด้านผลลัพธ์ต่อผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่มสาระ เช่นเดียวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปในเชิงรุกมากขึ้น ได้แก่ ความกล้าแสดงออก การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการทำงานกลุ่ม ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ DuFour (2004) ที่เสนอว่า การพัฒนาครูผ่าน PLC ที่เข้มแข็งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงษ์ พันธุ์สายเชื้อ (2562) ที่ระบุว่า ครูที่ผ่านกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนา Active Learning จะสามารถยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างชัดเจน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการดำเนินงาน

5.3.1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรวางแผนการนิเทศร่วมกับครูล่วงหน้า และหลีกเลี่ยงภารกิจอื่นที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การนิเทศเกิดผลสูงสุดควรใช้ BANNONG MODEL ร่วมกับเครื่องมือการนิเทศที่ยืดหยุ่น เช่น แบบสังเกต แบบสะท้อนคิด และระบบCoaching รายบุคคล

2. ควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มสาระ เพื่อขยายมุมมองการสอน

3. ควรเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานไว้ในรูปแบบ “แฟ้มพัฒนาตน” ของครู เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลรายปีหรือพัฒนาต่อยอด

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงระบบ

1.สถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนการใช้ BANNONG MODEL อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากร

2. เขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมโรงเรียนที่มีนวัตกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ให้เป็นต้นแบบในการขยายผล

3.ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และโค้ชมืออาชีพ เพื่อผลักดันการนิเทศให้มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- ชาญวิทย์ ผลชีวิน. (2557). การนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ธีระ รักษ์เศรษฐี. (2562). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 34(3), 22–37.
- ธีระพงษ์ พันธุ์สายเชื้อ. (2562). การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 25(1), 45–58.
- พนม เกตุมาน. (2560). การนิเทศการศึกษาแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน. วารสารครุศาสตร์, 45(3), 87–102.
- พูนศักดิ์ ศุภวานิช. (2545). การนิเทศเพื่อพัฒนาครู. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(2), 25–31.
- เพ็ญศรี อ่อนละมัย. (2561). การนิเทศโดยใช้ PLC และการสังเกตชั้นเรียนในระดับประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16(1), 11–26.
- รัตนา พงศ์ธราธิก และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ PLC และการโค้ชในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารการวิจัยและพัฒนาศึกษา, 13(2), 77–90.
- ศศิธร โชคประสิทธิ์. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 46(2), 15–29.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). แนวทางการนิเทศแบบ Coaching and Mentoring สำหรับครูผู้ช่วยและครูทั่วไป. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมเกียรติ กาญจนะวีระ. (2558). การนิเทศแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 10(3), 75–86.
- สมบูรณ์ เทียนทอง. (2547). การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2559). Active Learning: การจัดการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยี.

- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991).** Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1. The George Washington University.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2004).** Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. National Education Service.
- Glickman, C. D. (2002).** Leadership for learning: How to help teachers succeed. ASCD.
- Knowles, M. S. (1980).** The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy (Revised ed.). Cambridge Adult Education.
- Michael, J. (2006).** Where's the evidence that active learning works? *Advances in Physiology Education*, 30(4), 159–167.
- Piaget, J. (1977).** The development of thought: Equilibration of cognitive structures. Viking.
- Prince, M. (2004).** Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231.
- Vygotsky, L. S. (1978).** Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

ภาคผนวก

นวัตกรรมกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยนวัตกรรม BANNONG MODEL



1. B – Begin with Belief (เริ่มต้นด้วยความเชื่อมั่น)

การเริ่มต้นด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู เป็นการสร้างทัศนคติเชิงบวกและแรงบันดาลใจในการพัฒนา โดยเน้นการให้กำลังใจ การชี้ให้เห็นจุดแข็ง และการสร้างความไว้วางใจระหว่างทีมงานและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดความพร้อมใจในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ถือเป็นฐานสำคัญของการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วม

2. A – Analyze Context (วิเคราะห์บริบท)

การวิเคราะห์บริบทหมายถึงการศึกษาและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งในระดับโรงเรียนและระดับห้องเรียน เช่น ลักษณะของผู้เรียน สื่อและทรัพยากรที่มีอยู่ ความพร้อมของครู รวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้การวางแผนการพัฒนาเกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริง และตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะของแต่ละบริบท

3. N – Needs Assessment (สำรวจความต้องการ)

ขั้นตอนนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากครูเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การประเมินผล ฯลฯ โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการพูดคุยกลุ่ม เพื่อให้การนิเทศมีจุดมุ่งหมายชัดเจน และตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน

4. N – Nurture Professional Learning (ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู)

เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของ PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และช่วยเหลือกันอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการประชุม การอบรมเวิร์กชอป หรือกิจกรรมชุมชนวิชาชีพภายในโรงเรียน

5. O – Observe Active Learning (สังเกตการเรียนรู้เชิงรุก)

ขั้นตอนนี้เน้นการนิเทศแบบร่วมมือ โดยทีมงานจะเข้าไปสังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยเน้นดูการจัดกิจกรรม Active Learning เช่น การตั้งคำถาม การใช้สื่อ การมีส่วนร่วมของนักเรียน ฯลฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการนำแนวทางใหม่ไปใช้จริง

6. N – Nurture Feedback & Reflection (ข้อเสนอแนะและสะท้อนคิด)

หลังจากการสังเกต ทีมงานจะให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และชวนครูสะท้อนคิดถึงจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางการปรับปรุงในครั้งถัดไป เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในบริบทของตนเอง

7. G – Grow with Coaching & Mentoring (เติบโตด้วยโค้ชและพี่เลี้ยง)

ขั้นตอนนี้คือการสนับสนุนครูรายบุคคลผ่านกระบวนการ Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง เพื่อช่วยชี้แนะ ทบทวนแนวทางการสอน และให้กำลังใจในการปรับปรุงตนเอง จนเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนในวิชาชีพครู

ภาพกิจกรรม

1. วิเคราะห์บริบทโรงเรียน ครู นักเรียนในด้านการจัดการเรียนรู้



2. การนิเทศชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม



3. นำผลที่ได้จากการนิเทศมาสะท้อนพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้

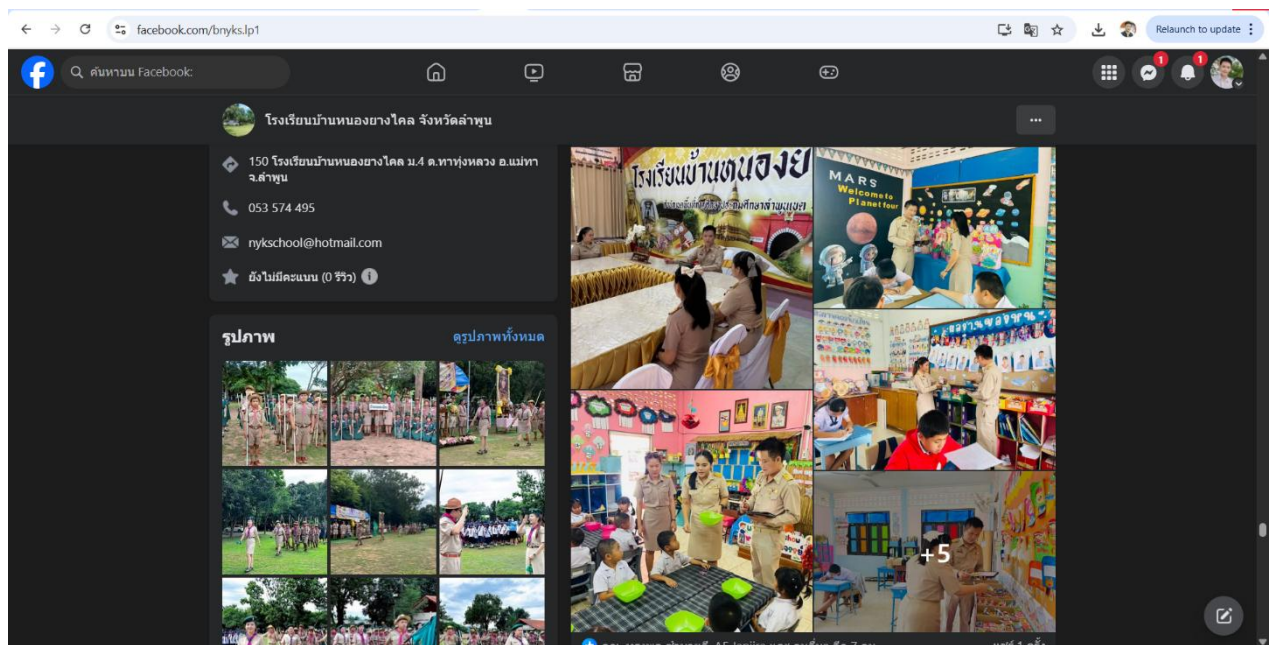


รางวัลของครูที่ได้รับ

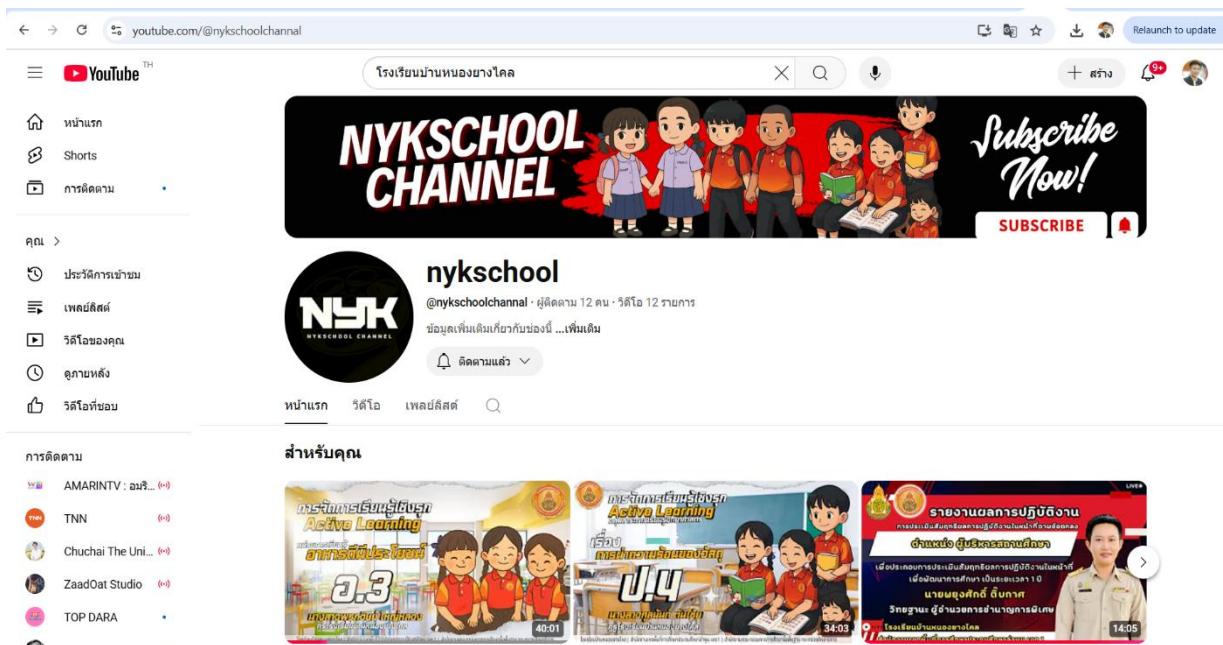


การเผยแพร่ผลงาน

1. เผยแพร่ผลงานผ่าน FACE BOOK โรงเรียนบ้านหนองยางโคก



2. เผยแพร่ผลงานผ่าน YOTUBE NYKSCHOOL โรงเรียนบ้านหนองยางโคก





โรงเรียนบ้านหนองยางโคก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๑

